



PENGARUH DISIPLIN KERJA, *EMPOWERMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SITINJAU LAUT DAN KECAMATAN DANAU KERINCI KABUPATEN KERINCI

Nova Oktavia, ST¹, Dr. H. Elfiswandi, SE.,MM.,Ak.,CA²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : oktavianova490@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : elfiswandi@upiypk.ac.id

ABSTRACT

Human resources are part of a progress in science, development and technology. In order to achieve the objectives of an organization within the government environment, good employee performance is needed. A performance can be said to be good if in doing a job get results in accordance with the objectives, both in quality, quantity and time in accordance with predetermined targets and in accordance with established performance standards. This study aims to determine the effect of work discipline, empowerment and job satisfaction on employee performance. The sample used in this study were 68 respondents who were in the office of the district head of Sitinjau Laut and the office of Danau Kerinci. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has an effect on and significant on employee performance, empowerment has an effect on and significant on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, work discipline, empowerment and job satisfaction jointly has a significant and significant effect on the performance of employees in the office of the district head of Sitinjau Laut and the office of Danau Kerinci.

Keywords: *Work Discipline, Empowerment, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pengetahuan, pembangunan dan teknologi. Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan pemerintahan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan, baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan dan sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 orang responden yang berada pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *empowerment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Empowerment, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*



1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, maka suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk melakukan penyesuaian dalam seluruh aspek yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, suatu organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya tersebut sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan pemerintahan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan, baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan dan sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan. Standar kinerja merupakan tolok ukur minimal kerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Di samping itu pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2012, p. 2).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rapar & Mintardjo, 2016).

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi (Rapar & Mintardjo, 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2016, p. 75) kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan November 2019, namun beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya. Hal ini di dasarkan berbagai faktor untuk memperlancar pengumpulan data dalam penelitian, seperti kemudahan pengambalian data dan menghemat waktu serta tenaga yang digunakan.

2.2 Defenisi Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel independen (bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014, p. 59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Disiplin Kerja (X_1), *Empowerment* (X_2), Kepuasan Kerja (X_3).

b. Variabel dependen (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014, p. 59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Menurut (Sugiyono, 2014, p. 277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen. Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linier berganda.

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin kerja
X_2	= <i>Empowerment</i>
X_3	= Kepuasan kerja
e	= error

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2017, p. 96).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017, p. 96).

Uji Koefisien Determinasi (R-Square/ R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas.

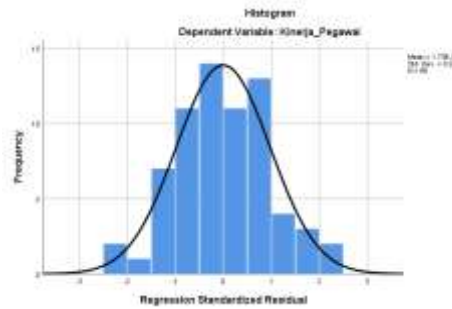
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebarkan kepada 68 responden pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Penyebaran kuisioner dilakukan dari tanggal 13 Januari 2020 sampai dengan 18 Januari 2020 yang lalu. Dari proses penyebaran 68 kuesioner seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali.

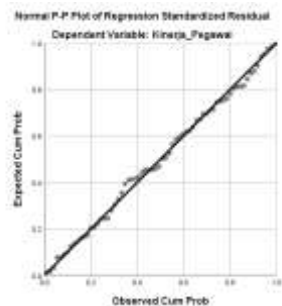
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa distribusi sampel dari data mendekati normalitas populasi. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan analisa grafik histogram dan grafik p-plot. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 3.1 Grafik Histogram



Gambar 3.2 Grafik Normal P-P Plot



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram dan grafik p-plot memberikan pola distribusi yang bergerak ke arah kanan dan titik-titik menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regri memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat dalam pemakaian analisis regresi linier berganda adalah terlebih dahulu harus dilakukan uji multikolinieritas dimana sesama variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) tidak boleh berhubungan signifikan. Apabila sesama variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan, maka salah satu variabel bebas tersebut tidak dimasukkan ke dalam regresi linier berganda.

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin_Kerja	.622	1.609
Empowerment	.586	1.706
Kepuasan_Kerja	.785	1.273

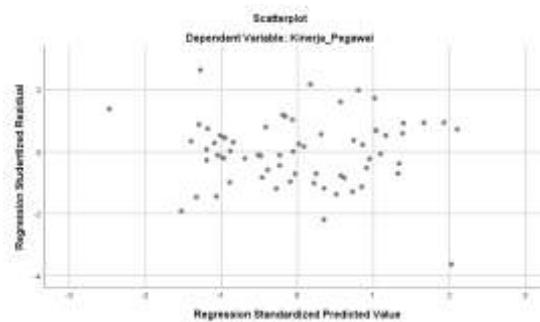
Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF 1,609 untuk X_1 (disiplin kerja), nilai VIF 1,706 untuk X_2 (*empowerment*), dan nilai VIF 1,273 untuk X_3 (kepuasan kerja). Karena keseluruhan nilai lebih rendah dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, Dengan demikian semua variabel bebas yang diteliti dapat memenuhi syarat pemakaian model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tampilan *scatterplot*, terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu *regression studentized residual*, maka dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Tujuan menggunakan regresi linier berganda adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.853	4.359		1.801	.076
DK	.462	.136	.338	3.409	.001
EP	.323	.102	.324	3.171	.002
KK	.204	.059	.306	3.470	.001

Tabel 4.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,462, nilai koefisien regresi *empowerment* (X_2) sebesar 0,323, nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,204. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$KP = 7,853 + 0,462 DK + 0,323 EP + 0,204 KK$$

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} 3,409 lebih besar dari t_{tabel} ($df = n-k$ atau $df=68-3=65$ nilai $t_{tabel} = 1,997$). Dari nilai signifikansi, diperoleh nilai sebesar 0,001 sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.
2. Pengaruh *empowerment* dengan nilai t_{hitung} 3,171 lebih besar dari t_{tabel} ($df = n-k$ atau $df=68-3=65$ nilai $t_{tabel} = 1,997$). Dari nilai signifikansi, diperoleh nilai sebesar 0,002 sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.
3. Pengaruh kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} 3,470 lebih besar dari t_{tabel} ($df = n-k$ atau $df=68-3=65$ nilai $t_{tabel} = 1,997$). Dari nilai signifikansi, diperoleh nilai sebesar 0,001 sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Uji Simultan (Uji-F)

Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	906.351	3	302.117	33.293	.000 ^b
Residual	580.767	64	9.074		
Total	1487.118	67			

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari hasil uji F_{hitung} terhadap variabel disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai F_{hitung} sebesar 33,293 > F_{tabel} sebesar 2,75 ($dF_1=3$ $dF_2=68-3-1=64$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses dapat dilihat kontribusi variabel disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.609	.591	3.012	2.179

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas diketahui disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sangat kuat terlihat dari nilai koefisien sebesar (R) 0,781. Hasil *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,609 atau 60,9%. Artinya adalah disiplin kerja, *empowerment*, kepuasan kerja proporsinya secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,409 lebih besar dari t_{tabel} (3,409 > 1,997) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,462. Artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,462 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

Hal ini bermakna apabila disiplin kerja dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintahan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan M. , 2014, p. 193).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Riski & Riana, 2018), (Imamul, Arifin & Slamet, 2017), (Rapar Mintardjo, 2016), (Sutrisno.S, 2013). Hasil penelitiannya diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *empowerment* terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,171 lebih besar dari t_{tabel} (3,171 > 1,997) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,002 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara *empowerment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel *empowerment* bernilai positif sebesar 0,323. Artinya bahwa setiap peningkatan *empowerment* sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

Hal ini bermakna apabila *empowerment* dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Dengan kata lain, semakin tinggi *empowerment*, maka akan

semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Menurut (Sedarmayanti, 2012, p. 123) pemberdayaan merupakan suatu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Dari definisi ini dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan yaitu dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif serta dapat mengisi lapangan kerja dan mampu pula menciptakan dan memperluas kesempatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Bataubun, Haerani & Reni, 2019), (Fadilah & Laura.S, 2018), (Rasjid & Maramis, 2017), (Rapar Mintardjo, 2016). Hasil penelitiannya diperoleh bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,470 lebih besar dari t_{tabel} (3,470 > 1,997) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,204. Artinya bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,204 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

Hal ini bermakna apabila kepuasan kerja dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci.

Menurut (Priansa, 2014, p. 291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rasjid & Maramis, 2017), (Ghozali, 2017). Hasil penelitiannya diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, *Empowerment*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis nilai F_{hitung} sebesar 33,293 > F_{tabel} sebesar 2,75, signifikansi *probability* 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05, artinya signifikan, ini berarti disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% ditentukan oleh faktor lain. Faktor-faktor lain itu bisa berupa komitmen organisasi, pelatihan pegawai, pengembangan karier, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci. Selain itu nilai konstanta yang di dapat dari hasil analisis regresi linier berganda adalah 7,853, artinya jika segala sesuatu yang ada pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai dari kinerja pegawai adalah 10,367.



Volume : 1
Nomor : 2

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Bataubun, Haerani & Reni, 2019), (Fadilah & Laura.S, 2018), (Riski & Riana, 2018), (Rasjid & Maramis, 2017), (Ghozali, 2017). Hasil penelitiannya diperoleh bahwa disiplin kerja, *empowerment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu disiplin kerja, *empowerment* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Sitinjau Laut dan kantor camat Danau Kerinci baik secara parisal maupun secara simultan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN). Sertasemua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, F., Murdifin, H., Ramlawati, & Muchtar, L. (2015). Merging Paramedic Performance and Service Quality An Empirical Test of An Integrative Model. *International Journal of Business and Management, Vol 4 (2)*, 52-58.
- Betaubun, S., Haerani, S., & Reni, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. *HJABE, Vol. 2 No 4*.
- Dvrye, C. (2002). *Good Service Is Good Business: Seven Simple Strategies for Success*. Australia: Prentice Hall.
- Fadilah, L. H., & Laura.S, N. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Empowerment terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT Taman Impian Jaya Ancol. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol. 6 No. 1(2502-3632)*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Ke-8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB E-Journal*.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyawan, M. S., & Setyowati, W. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Imamul, K., Arifin, R., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3A P2KB) Kota Batu. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 30-42.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Khan, S. (2007). They Key to Being a Leader Company : Empowerment. *Journal Personality and Partisipation*, 44-45.



Volume : 1
Nomor : 2

- Kurniawan, H., & Arasy, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (PERSERO). *Magister Manajemen Universitas Narotama, Vol.1 No.2*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Makmur, S. (2010). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nor Adriana, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol.4 No.1*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its simplification towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management, Vol. 59 No. 6, 1337-1358*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management, Vol. 59 No. 4, 602-614*.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rapar, G., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol. 4 No 1, 659-570*.
- Rasjid, E., & Maramis, D. R. (2017). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado. *PROSIDING SENTRINOV, Vol. 3, 72-83*.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA-2018, 709-719*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Perilaku Organisasi*. (B. Molan, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, 1-15*.



Volume : 1
Nomor : 2

Triyaningsih, S. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, Vol.1 No.2, 31-38.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.