



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ASN PADA KANTOR PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL MAKASSAR

*Analysis of Factors Affecting Civil Servants Performance at the Head Office of Human Resources Development Ministry of Home Affairs Regional Makassar*

Pretty B. Hutubessy<sup>1\*</sup>, Miah Said<sup>2</sup>, Abd.Haris<sup>2</sup>, Muhlis Ruslan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, Kementerian Dalam Negeri

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: andiathiya@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 59 pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,884 yang berarti 88,4%. Hal ini menandakan adanya pengaruh kompetensi kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin terhadap variabel Kinerja ASN sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja ASN

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out and analyze what factors can influence Civil Servants (ASN) performance at the PPSDM Office Ministry of Home Affairs Regional Makassar. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was obtained through documentation and questionnaires distributed to 59 Civil Servants employees at at the PPSDM Office Ministry of Home Affairs Regional Makassar as respondents. The research results show that the coefficient of determination  $R^2$  is 0.884, which means 88.4%. This indicates that there is an influence of work competency, motivation, compensation, work environment, leadership and discipline on the Civil Servants performance variable, while the remaining 11.6% is influenced by other factors outside this research model.*

**Keywords:** Competence, Motivation, Leadership Work Environment, Civil Servants Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi (Kemal, Muhlis, & Chahyono, 2021). Karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan memengaruhi keberhasilan pelaksanaan kegiatan setiap organisasi atau Dinas. tapi sebaliknya jika minimnya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi atau

dinas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena Kelangsungan sebuah organisasi atau suatu dinas sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang baik Mutu maupun Kualitasnya. Sebagai bagian dari Aparatur Pemerintah, Pegawai sekaligus Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, ASN mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan Kepada

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unit penyelenggara Teknis Kementerian Dalam Negeri yang dimaksud menjadi sebuah wadah yang diharapkan dapat memberikan kemajuan SDM Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Tugas dan Fungsinya sebagai lembaga Pengembangan. Salah satunya ada berlokasi di Kota Makassar, Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar terletak di jalan Paccera Kang No. 3 Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan sudah ada kurang lebih 39 tahun yang lalu. Pegawai Negeri Sipil yang berada di kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar yang berjumlah 59 orang yang mengemban tugas-tugas Negara dalam hal Penyelenggara Diklat yang mampu meningkatkan standar kompetensi sumber daya aparatur yang Kompeten dan profesional.

M.A. Rahman (2014) mengatakan bahwa buruknya kinerja birokrat dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) Mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik. Sehingga Pengukuran kinerja merupakan salah satu factor yang sangat penting bagi Kantor PPSDM Regional Makassar karena dimana secara tidak langsung PPSDM Merupakan Pelayan Publik sehingga pengukuran atau penilaian kinerja dapat memetakan strategi untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja yang optimal dari ASN tidak hanya memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi. Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan kapasitas dan kompetensi ASN di wilayahnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di PPSDM Kemendagri Regional Makassar menjadi sangat krusial.

Masih banyak ASN yang kurang sadar dengan disiplin waktu kerja, yang mana ini bisa dilihat dari beberapa pegawai masih sering datang terlambat dan sering keluar pada saat jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan lain yang tidak ada hubungannya dengan organisasi. sehingga berpengaruh kepada rendahnya produktivitas pegawai. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Blanchard dan Hersey (2013) Kemampuan Kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan'. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

suatu pekerjaan Robbins dalam Wardani (2017), Kemampuan merupakan kompetensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Ricardianto (2018), mengatakan motivasi berasal dari kata lain "Movere" yang berarti "dorongan atau daya pendorong". Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Menurut Torang (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan individu menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk berusaha mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Kadarisman (2014) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut Sedarmayanti dalam Panjaitan (2017) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peran yang penting. hal ini karena kepemimpinan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. selain itu, kepemimpinan juga merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang dilaksanakan di dalam organisasi. Menurut Robbin dan Judge (200:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atau pelanggarannya. Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan

ketetapan instansi” menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) “Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Disiplin ini berhubungan dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menambahkan disiplin terhadap dirinya sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena alam. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan mengeksplorasi fenomena sosial atau perilaku manusia dari perspektif orang yang terlibat. Metode ini berfokus pada makna, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian, serta berusaha untuk memahami bagaimana orang membangun realitas sosial. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode Regresi Linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kemampuan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), Kepemimpinan ( $X_5$ ), Disiplin ( $X_6$ ), dan Kinerja ASN ( $Y$ ). Pemecahan Masalah Analisis Regresi Linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan.

### b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar, yang beralamat di Jl. Paccera kang No. 3. Paccera kang, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

### c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar yang berjumlah 59 Pegawai. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi yang berjumlah 59 orang.

### d. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan Dokumentasi. Sedangkan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan).

### e. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode program statistic SPSS. Program SPSS yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah SPSS IBM 20 *for windows* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
  - a) Uji Validitas Instrumen
  - b) Uji Reliabilitas Instrumen
- 2) Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- 4) Uji Hipotesis
  - a) Uji T
  - b) Uji F

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pangkat atau golongan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa Pegawai Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel yang bekerja pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, yaitu sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 59,3% dan karyawan Laki-laki sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 40,7%. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa dijelaskan bahwa responden dengan usia 17-25 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 6,8%, usia 26-30 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 32,2%, usia 31-35 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 8,5%, usia 36-40 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 6,8%, usia 41-45 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 5,0%, usia 46-50 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 8,5%, usia 51-55 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 23,7%, usia 56-60 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 6,8% sedangkan usia 61-65 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%. Kriteria responden berdasarkan usia pegawai kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar didominasi oleh usia 26-30 tahun sebanyak 19 orang (32,2%).

### b. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan rumus derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), dalam hal ini  $n$  merupakan sampel. Maka dapat dihitung  $df = 36 - 2 = 34$  dengan signifikansi 0.05 didapat  $r_{tabel} 0.3291$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka indikator pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Deskripsi
Kemampuan Kerja	Item 1	0,825	Valid
	Item 2	0,913	Valid
	Item 3	0,853	Valid
	Item 4	0,827	Valid
Motivasi	Item 1	0,836	Valid
	Item 2	0,733	Valid
	Item 3	0,840	Valid
	Item 4	0,816	Valid
Kompensasi	Item 1	0,790	Valid
	Item 2	0,765	Valid
	Item 3	0,881	Valid
	Item 4	0,804	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,611	Valid
	Item 2	0,835	Valid
	Item 3	0,856	Valid
	Item 4	0,779	Valid
Kepemimpinan	Item 1	0,659	Valid
	Item 2	0,839	Valid
	Item 3	0,852	Valid
	Item 4	0,764	Valid
Disiplin Kerja	Item 1	0,644	Valid
	Item 2	0,681	Valid
	Item 3	0,666	Valid
	Item 4	0,855	Valid
Kinerja ASN	Item 1	0,875	Valid
	Item 2	0,907	Valid
	Item 3	0,730	Valid
	Item 4	0,864	Valid

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), Kepemimpinan ( $X_5$ ), Disiplin Kerja ( $X_6$ ) dan Kinerja ASN ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan.

### c. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Ghozali, (2016) "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Pengukuran sebuah variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yang berarti hal itu menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil pengujian reliabilitas dapat dijelaskan pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability Statistic*)

Variabel	Korelasi (r)	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	0,60	0,868	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,60	0,870	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,60	0,886	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	0,60	0,904	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_5$ )	0,60	0,897	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_6$ )	0,60	0,915	Reliabel
Kinerja ASN ( $Y$ )	0,60	0,873	Reliabel

Sumber: Analisa Data, 2023.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan terpercaya.

### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai

variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dalam tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil Regresi Berganda

Variabel Independen	B	Sig.	Hasil Uji	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	0.274	0.023	Positif	H1 diterima
Motivasi	0.352	0.019	Positif	H2 diterima
Kompensasi	0.349	0.005	Positif	H3 diterima
Lingkungan Kerja	0.346	0.010	Positif	H4 diterima
Kepemimpinan	0.259	0.025	Positif	H5 diterima
Disiplin Kerja	0.248	0.004	Positif	H1 diterima

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4 diketahui nilai nilai koefisien regresi variabel gaya Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) 0.274, nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) 0.352, nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_3$ ) 0.349, nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) 0.346, nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_5$ ) 0.259 dan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_6$ ) 0.248, maka persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e_i$$

Maka diperoleh

$$Y = 1,402 + 0,274X_1 + 0,352X_2 + 0,349X_3 + 0,346X_4 + 0,259X_5 + 0,248X_6 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja ASN)

X1 = Variabel Kemampuan kerja

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Kompensasi

X4 = Variabel Lingkungan Kerja

X5 = Variabel Kepemimpinan

X6 = Variabel Disiplin

a = Nilai konstanta

b1-b7= nilai koefiensi regresi X1- Xn....

e = error

**e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Tabel 4  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 <sup>a</sup>	.884	.871	1.085

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,884 yang berarti 88,4%. Hal itu menandakan pengaruh kompetensi kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja ASN sebesar 88,4% sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

**f. Uji Hipotesis**

1) Uji T

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kecil dari 0.05 (<0.05). Hasil uji hipotesis dari perhitungan uji parsial t adalah sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja	2.351	0.023	Positif Signifikan
Motivasi	2.413	0.019	Positif Signifikan
Kompensasi	2.970	0.005	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja	2.662	0.010	Positif Signifikan
Kepemimpinan	2,311	0.025	Positif Signifikan
Disiplin Kerja	2.657	0.004	Positif Signifikan

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 5 hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Kemampuan Kerja memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,351 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,023 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig. < 0,05 memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja ASN.
- b) Motivasi memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,413 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,019 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig. < 0,05 memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja ASN.
- c) Kompensasi memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,970 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,005 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig. < 0,05 memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja ASN.

- d) Lingkungan Kerja memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,662 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,010 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig.  $< 0,05$  memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.
- e) Kepemimpinan memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,311 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,025 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig.  $< 0,05$  memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja ASN.

Disiplin Kerja memiliki nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,657 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  59 responden sebesar 2,006 dengan nilai sig. 0,004 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig.  $< 0,05$  memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja ASN.

## 2) Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji simultan (uji f) adalah jika nilai  $F_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang simultan. Hasil uji hipotesis dari perhitungan uji simultan F adalah sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466.371	6	77.728	66.056	.000 <sup>b</sup>
Residual	61.189	52	1.177		
Total	527.559	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil uji simultan (uji f) Nilai F hitung 66,056  $>$  F tabel 2,28 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN.

### g. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian indikator pada variabel kemampuan kerja diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa kemampuan kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Sejalan dengan pendapat Blanchard dan Hersey, (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan kompetensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

### h. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian indikator pada variabel motivasi diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,76 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa motivasi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Menurut pendapat Ricardianto, (2018) motivasi berasal dari kata lain "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pendapat Torang, (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan individu menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk berusaha mencapai hasil yang optimal. Muhlis R. dkk. (2023) menyatakan bahwa pemahaman motivasi memiliki efek positif dalam berkarya dan berinovasi.

### i. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian indikator pada variabel kompensasi diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,80 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa kompensasi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka akan

mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Kadarisma, (2014) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.

#### **j. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian indikator pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,93 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mentut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas.

#### **k. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian indikator pada variabel kepemimpinan diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada

pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peran yang penting. hal ini karena kepemimpinan akan memberikan dorongan Dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. selain itu, kepemimpinan juga merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang dilaksanakan di dalam organisasi. menurut Robbins dan Judge, (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan

#### **l. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian indikator pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil bahwa pada empat indikator didominasi oleh jawaban responden baik dan dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,84 dengan kriteria tinggi. Fakta ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PPSDM Kemendagri Regional Makassar tergolong baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan maka diperoleh temuan empirik bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil temuan empirik ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atau penganggarannya. (Sutrisno, 2019) berpendapat “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap perturan dan ketetapan instansi sedangkan menurut (Ansory dan Indrasari, 2018) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menambahkan disiplin terhadap dirinya sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar, Terdapat pengaruh positif pada variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar, Terdapat pengaruh positif pada variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar, Terdapat pengaruh positif pada variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar, Terdapat

pengaruh positif pada variabel Kepemimpinan (X5) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar, Terdapat pengaruh positif pada variabel Disiplin Kerja (X6) terhadap Kinerja ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blachard, Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta Bandung
- Kadarisman, 2014, Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Cetakan ke-2
- M.A. Rahman, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta
- Muhlis Ruslan, Abd.Karim, Abd. Haris, Zulkifli Makkawaru, Restaria Julita. Model for Stengthening Micro, Small, and Medium-Sized Entreprises in Supporting Sustainable Economic. Transactions of The Chinese Society of Agricultural Machhinary. Vol. 54 No. 10, 2003. ISSN: 1000-1298. URL:
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, p. 1-5
- Ricardianto, P. (2018). Human Cpital Management. Media Rivai, Bachtiar, Amar. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi: Rajawali Pers
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Ter. Diana Angelicia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir. 2012. Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, Dewi Kusuma, Rumiyatun. 2017. Pengaruh Pengetahuan Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Kendaraan Bermotor, Dan Sistem Samsat Drive Thru Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor. 2017. ISSN: 2540-9646. Jurnal Akuntansi (Vol. 5 No. 1 Juni 2017)