



Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

H. Syamsibar

Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan software SPSS 23. Hasil Penelitian ini menyimpulkan jika (1) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Hubungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (4) Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur.

Keywords:

Brand Image, Price Perception, Product Quality, and Purchase Decision.

✉ Corresponding author: H. Syamsibar

Email Address: syamsibar57@gmail.com

1. Pendahuluan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Idrus, 2021). Disiplin kerja menjadi pendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin (Syamsibar, 2022). Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja terasa memuaskan bagi pegawai (Sultan, 2021).

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya (Ismail dkk, 2022). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan tercapai (Syamsuddin dkk, 2022). Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pendidikan, hubungan antara atasan dan pegawai lain, ketegasan dan sanksi hukum, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin (Maddatuang dkk, 2021).

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pegawai dengan pimpinan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian (Daga, 2018). Hubungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja merupakan salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan pegawai menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan kerja (*employed relation*). Pemeliharaan hubungan pekerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang resasi dan harmonis antara manajemen dengan pegawai (Desi dkk, 2021). Dalam organisasi mutlak perlu ditumbuhkan, dijagakan dipelihara demi kepentingan bersama dalam organisasi.

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang memiliki tugas untuk mengatur roda pemerintah di daerah, pembangunan daerah, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat luas (Karim, 2019). Sehubungan dengan banyaknya perubahan di bidang ekonomi, sosial dan politik dalam era reformasi ini, berdampak pada percepatan perubahan perilaku masyarakat, terutama yang berkaitan dengan tuntutan masyarakat akan adanya transparansi pelaksanaan kebijakan pemerintah, demokrasi dalam pengambilan keputusan, pemberian pelayanan oleh pemerintah

Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

yang lebih berorientasi pada kepuasan masyarakat dan penerapan hukum secara konsekuen (Syamsibar, 2022).

Pemerintah daerah harus mampu untuk melakukan inovasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik sehingga kesan biokrasi pemerintah yang lamban, berbelit-belit, kurang ramah dapat dihapuskan. Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, merupakan landasan untuk menetapkan prinsip-prinsip pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan penerima pelayanan perizinan. Pemerintah daerah juga perlu mendorong promosi peluang investasi pada berbagai sektor usaha potensial di daerah untuk membuka kesempatan kerja dan kesempatan berusaha yang lebih luas, mengembangkan iklim dan sarana/prasarana pendukung investasi daerah, mendorong transparansi dan mempermudah perizinan serta membuka peluang investasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur sebagai pihak pelaksana pemerintah daerah merespon positif dan menggagap suatu tantangan yang harus ditangani secara serius pada pasca otonomi daerah dengan memberikan pelayanan dan kesejahteraan yang semakin baik pada masyarakat dengan mengedepankan aspek demokrasi, keadilan, dan pemerataan serta kepastian berusaha sesuai semangat otonomi melalui sistem pelayanan satu pintu (one stop service) dengan harapan mampu dan memiliki keunggulan yang kompetitif atau kemudahan dalam memberikan pelayanan perizinan (Karim dkk, 2021). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur dibidang penanaman modal dan pelayanan terpadu bertanggungjawab melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang penanaman modal dan pelayanan publik serta bertugas untuk merumuskan, menyusun, mengoordinasikan, menyelenggarakan, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal dan perizinan di Kabupaten Luwu Timur, dengan berpegang teguh pada Visi dan Misi Kabupaten Luwu Timur untuk menjadi daerah terkemuka pada tahun 2021.

2. Metode

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni; 1) Penelitian kepustakaan yaitu Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini dan, 2) Penelitian lapangan mencakup observasi, kuesioner, dan wawancara.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni; 1) Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur.

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 16 pegawai struktural pada DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. *Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, artinya teknik sampling yang cukup sering dipergunakan. Metode ini memiliki kriteria yang telah dipilih sang peneliti pada penentuan sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi serta eksklusi. Kriteria inklusi adalah kriteria sampel yang diinginkan peneliti sesuai tujuan penelitian. Sementara kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang mengakibatkan calon responden yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan asal kelompok penelitian. Misalnya calon responden yang tidak termasuk dalam pegawai struktural inti pada DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur dinyatakan tidak memenuhi dalam penelitian ini.*

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti juga melakukan berbagai uji statistik untuk keakuratan penyajian pengolahan data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis deskriptif yakni teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
- 2) Analisis regresi berganda linier (Sunyoto, 2011), yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 Hubungan kerja, X2 Disiplin kerja, X3 Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Pegawai). Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

X1 = Disiplin kerja

Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

- X2 = Kepuasan kerja
- X3 = Hubungan kerja
- e = Error

3. Hasil & Pembahasan

A. Hasil

Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Timur. Dibentuk pertama kali dengan nama Kantor Perizinan Terpadu sesuai dengan Peraturan Daerah (PerDa) Kabupaten Luwu Timur Nomor 30 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Luwu Timur yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Menteri Dalam Negeri (PerMenDagri) Nomor 24 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Satu Pintu dan diberi kewenangan untuk melaksanakan Pelayanan Administrasi Perizinan.

Tabel 1. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	16
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	0
4	Jumlah kuisisioner yang diolah	16

Sumber: Data olahan, 2022.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	8	50,00%
2	Perempuan	8	50,00%
Jumlah		16	100,00%

Sumber: Data olahan, 2022.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	S1	13	81,25%
2	S2	2	12,50%
3	S3	0	0
4	Lainnya	1	6,25%

Jumlah	16	100,00%
--------	----	---------

Sumber: Data olahan, 2022.

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	16	17.00	25.00	22.0755	2.48727
Kepuasan Kerja (X2)	16	16.00	25.00	21.4151	2.14327
Hubungan Kerja (X3)	16	19.00	30.00	27.0755	2.63737
Kinerja Pegawai (Y)	16	21.00	30.00	25.9434	2.02309
Valid N (listwise)	16				

Sumber: Output SPSS, 2022.

Tabel 4 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabelvariabel dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Disiplin Kerja (X1) Berdasarkan tabel 4 diatas X1 memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dan mean 22,0755 dengan 5 item pertanyaan maka $(22,0755 : 5 = 4,4151)$ sehingga 4,4151 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,48727 dari nilai rata-rata total jawaban responden.
- 2) Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan tabel 5 diatas X2 memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dan mean 21,4151 dengan 5 item pertanyaan maka $(21,4151 : 5 = 4,28302)$ sehingga 4,28302 di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,14327 dari nilai rata-rata total jawaban responden.
- 3) Hubungan Kerja (X3) Berdasarkan tabel 5 diatas X3 memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 30, dan mean 27,9434 dengan 6 item pertanyaan maka $(27,0755 : 6 = 4,5126)$ sehingga 4,5126 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,63737 dari nilai rata-rata total jawaban responden.
- 4) Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 5 diatas Y memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 30, dan mean 25,9434 dengan 6 item pertanyaan maka $(25,9434 : 6 = 4,3239)$ sehingga 4,3239 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat

setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,02309 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

5)

2. Hasil Uji Kualitas data

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Nilai r tabel dengan 16 responden yaitu $df = (N-2)$ tingkat signifikansi 0,05 (uji dua arah) sebesar 0,2706. Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (DK), Kepuasan Kerja (KK), Hubungan Kerja (HK), dan Kinerja Pegawai (KP).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	DK1	0,632	Valid
	DK2	0,839	Valid
	DK3	0,834	Valid
	DK4	0,872	Valid
	DK5	0,860	Valid
X2	KK1	0,662	Valid
	KK2	0,729	Valid
	KK3	0,778	Valid
	KK4	0,900	Valid
	KK5	0,866	Valid
X3	HK1	0,866	Valid
	HK2	0,794	Valid
	HK3	0,696	Valid
	HK4	0,790	Valid
	HK5	0,829	Valid
	HK6	0,492	Valid
Y	KP1	0,420	Valid
	KP2	0,673	Valid
	KP3	0,768	Valid
	KP4	0,794	Valid
	KP5	0,762	Valid

KP6	0,762	0,2706	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: Data olahan, 2022.

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,870	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,841	Reliabel
Hubungan kerja (X3)	0,835	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,736	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2022.

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka Diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka membuat kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai semakin maksimal pula kinerja yang berikan kepada organisasi (Daga & Renaldy, 2019). Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi

peningkatan kinerja pegawai yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan organisasi.

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan organisasi. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyedia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Organisasi beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan sangat terbatas. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok (Syamsibar, 2022). Bagi organisasi adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan (*need fulfilment*), perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan perolehannya dari tempat kerja, nilai pekerjaan terhadap individu, keseimbangan penghargaan dan faktor genetik.

Kerja yang secara mental menantang pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan. Kondisi kerja yang

Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

mendukung, karyawan peduli lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

3. Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya maka membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sebaliknya rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Selain itu hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan atasan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Pegawai cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengarkan pendapat bawahannya, yang bias menghormati dan menghargai hasil kerja pegawai, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

4. Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, kepuasan kerja dan hubungan kerja maka membuat kinerjanya semakin meningkat. Pegawai yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sebaliknya rekan kerja yang tidak

bisa diajak bekerjasama menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur.

4. Simpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Semakin tinggi disiplin kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur membuat kinerjanya semakin meningkat.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi/baik hubungan kerja diantara pegawai maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, kepuasan kerja dan hubungan kerja maka membuat kinerjanya semakin meningkat.

Referensi

- Daga, R. (2018). Analisis SEGMENTASI PSIKOGRAFIS DAN TINGKAH LAKU TERHADAP KEPUTUSAN NASABAH UNTUK MENGAMBIL KREDIT PADA Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Batua Raya Makassar. Akmen Jurnal Ilmiah, 15(1).
- Daga, R., & Renaldy, R. (2019). Faktor YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA RETUR Surat PERINTAH PENCAIRAN DANA (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar I). Jurnal Mirai Management, 4(2), 243-262.
- Desi, N., Sabri, M., Karim, A., Gonibala, R., & Wekke, I. S. (2021). Environmental Conservation Education: Theory, Model, AND Practice. Psychology AND Education Journal, 58(3), 1149-1162.
- Idrus, S. I. (2021). Peran Aktif Widyaiswara DALAM Penyusunan Modul Pelatihan. Yume: Journal OF Management, 4(3).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian PADA Online Marketplace PADA Mahasiswa Universitas Hasanuddin. Seiko: Journal OF Management & Business, 5(1), 49-59.
- Karim, A. (2019, March). The Effect OF" Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising AND Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In First International Conference ON Materials Engineering AND Management-Management Section (ICMEMM 2018) (PP. 63-66). Atlantis Press. <https://DOI.ORG/10.2991/ICMEMM-18.2019.13>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase OF Rural Economy AT Baraka Sub-District THROUGH Village Funds. The Winners, 22(1), 89-95. <https://DOI.ORG/10.21512/TW.V22I1.7013>

- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The RURAL ECONOMIC GROWTH IN SOUTH Sulawesi DRIVES THE NATIONAL Sustainable Development Goals. *International Journal OF Management (Ijm)*, 12(3), 2021.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung.
- Sultan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi DAN Motivasi TERHADAP Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DI Makassar. *Yume: Journal OF Management*, 4(3).
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik Spss Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja TERHADAP Kemampuan DAN Komitmen Pegawai PADA Kantor Bupati Takalar. *Yume: Journal OF Management*, 5(2), 346-352.
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DI Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *Yume: Journal OF Management*, 5(2), 128-139.
- Syamsibar, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Yume: Journal OF Management*, 5(1), 18-26.
- Syamsuddin, I., Muhammad, P. N., & Karim, A. (2022). Analisis Kinerja Anggaran Belanja PADA Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018-2020. *Yume: Journal OF Management*, 5(2), 170-177.
- Tinggi, P. A. K. P. P. Abdul Karim Bahtiar Maddatuang H. Gunawan Bata Ilyas.