

## **DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN MOROWALI UTARA**

**Chrispen Dalrit Lasiwua<sup>1</sup>, Andi Syarifuddin<sup>2</sup>, Iqbal<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP<sup>1,2,3</sup>

chrispendalritl@gmail.com<sup>1</sup>, andisyarifuddin67@gmail.com<sup>2</sup>, iqbalar317@gmail.com<sup>3</sup>

---

### **ABSTRACT**

*The research aims to find the effect of job satisfaction and work discipline on the performance of agricultural extension workers in Morowali Utara, and to find out the most dominant factor influencing. The research design was survey. The population was agricultural extension workers consisted of 78 employees as civil servants (PNS). The research used total sampling. The data analysis used multiple linear regression to find the effect of free variable to dependent variable partially and simultaneously. The result shows that the factors of job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employees performance partially and simultaneously at the office of Agriculture in Morowali Utara, where the variable of work discipline is the most dominant factor influencing.*

**Keywords:** *job satisfaction, work discipline, employee performance.*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai).

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif

terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai yang bekerja dikantor penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa dikantor penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara memiliki pegawai yang berjumlah 78 orang.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Untuk

itu penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara berupaya mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan yang tentunya dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi/instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi/instansi harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kantor penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh kantor penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja kantor penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Menurut Winardi (2014), kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara? (3) Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara?

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yaitu (1) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian

Kabupaten Morowali Utara. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Kabupaten Morowali Utara

## **TINJAUAN LITERATUR**

Manusia merupakan aset atau kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Oleh karena manusia dalam organisasi dapat dikelola dan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, maka manusia dikategorikan sebagai sumberdaya dan untuk selanjutnya lebih dikenal dengan nama sumberdaya manusia.

Peranan sumberdaya manusia dalam perusahaan meliputi seluruh aspek tingkatan, mulai dari tingkat atas sampai tingkat pelaksana. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sumberdaya manusia yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi akan mengelola yang berada di bawahnya. Pengelolaan ini yang lebih dikenal dengan manajemen sumberdaya manusia.

Menurut Hasibuan (1993), manajemen sumberdaya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur utama dalam manajemen ini adalah manusia yang merupakan tenaga kerja di perusahaan. Dalam mengelola tenaga kerja ini, yang perlu diperhatikan bahwa pada dasarnya tidak ada manusia yang sama, karena setiap orang mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, serta latar belakang yang berbeda. Pengelolaan manusia tidak bisa disamakan dengan pengelolaan mesin, gedung, modal, atau sumberdaya yang lain. Oleh karena itu diperlukan adanya strategi pengaturan peranan sumberdaya manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Tujuan optimal berarti tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai secara seimbang dan bermanfaat untuk ketiga unsur tersebut.

Selanjutnya dikemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia mempunyai peranan dalam mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Kegiatan dalam pengelolaan sumberdaya manusia mencakup masalah : a). Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan secara efektif, b). Menetapkan

penarikan dan seleksi, c). Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian, d). Meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, e). Memonitor undang-undang perburuhan dan kebijakan pemerintah, f). Melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta penilaian prestasi, g). Mengatur mutasi, dan h). Mengatur pemberhentian karyawan.

Pengembangan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia. Pengembangan karyawan yang meliputi karyawan baru atau karyawan lama, perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Oleh karena itu, agar pengembangan dapat berjalan efektif, maka perlu dibuat program pengembangan. Program pengembangan disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai dua arti penting, yaitu agar tercipta sumberdaya manusia yang mampu melakukan pekerjaan sekarang atau mempersiapkan sumberdaya manusia agar dapat memegang tanggung jawab di masa yang akan datang (Handoko, 1995).

Pengembangan karyawan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan dirasakan penting manfaatnya, karena berkembangnya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, dengan kualitas dan kuantitas yang baik, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Sudarjanto (1993), keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang, ditentukan oleh kemampuan adaptasi eksternal dan internal perusahaan. Kemampuan eksternal adalah kemampuan organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan. Sedangkan kemampuan internal adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sebaik mungkin dari sumberdaya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang unggul merupakan prasyarat utama dalam memperoleh keunggulan dalam

bersaing di pasar global. Sedangkan menurut Maulana (1996), salah satu hal yang menjadi karakteristik perusahaan efektif untuk mencapai sukses bersaing, adalah dengan cara mengelola manusia dan salah satu diantaranya adalah dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan akan menampakkan hasil apabila di dalam melakukan pekerjaan karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

Pengembangan sumberdaya manusia akan tercapai dengan baik apabila ada program pengembangan secara terencana dan berkesinambungan. Prinsip dari pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2018). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan pegawainya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan/instansi.

Menurut Handoko (2014), kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja

mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan pegawai. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan pegawai (dalam Mohammad, 2013).

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryono, 2013). Sedangkan menurut Rivai (2015), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2016). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2014).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2014) dalam (Pasolong, 2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

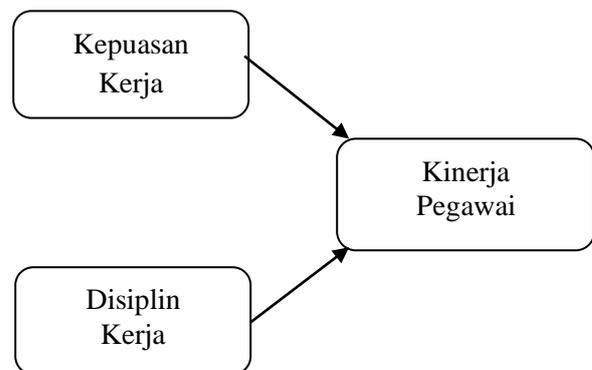
Tidak jauh berbeda Siagian (2015) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono dalam Pasolong (2015) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan

kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**Gambar 1. Model Penelitian**



Sumber: Lasiwua (2019)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh Pertanian Di Kabupaten Morowali Utara.
- H<sub>2</sub> : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh Pertanian Di Kabupaten Morowali Utara.
- H<sub>3</sub> : Diduga bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai penyuluh Pertanian Di Kabupaten Morowali Utara.

## METODE PENELITIAN

Metode analisis dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan deskripsi kualitatif, deskripsi

kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Daerah yang menjadi objek penelitian penulis yaitu Kabupaten Morowali Utara, yang dimana peneliti fokus pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara. Adapun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 78 orang. Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi 100%. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 78 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel. 1 berikut:

**Tabel 1. Tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan kerja**

Kategori	Tanggapan Responden	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	29
Setuju	47	60
Netral/Ragu-ragu	6	8
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	78	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Variabel kepuasan kerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang relatif tinggi. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi yang cukup besar dan nilai koefisien korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara merupakan aspek yang cukup penting untuk diterapkan oleh pihak manajemen, karena memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

**Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Tanggapan Responden	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	30
Setuju	51	65
Netral/Ragu-ragu	3	4
Tidak Setuju	1	1
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	78	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara, dimana variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang cukup tinggi, bahkan tingkat pengaruhnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Variabel disiplin kerja merupakan aspek yang cukup relevan dan sangat penting untuk dinilai oleh pihak manajemen sehingga data yang diolah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara.

**Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

Kategori	Tanggapan Responden	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	35
Setuju	44	56
Netral/Ragu-ragu	5	6
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	78	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang dirasakan sudah sangat baik hal itu dibuktikan dengan nilai persepsi pegawai terhadap atribut tersebut. Berdasarkan di atas, diketahui bahwa kebanyakan jawaban responden menyatakan setuju/sangat setuju yaitu ada 71 orang (91%). Artinya dari segi aspek kinerja pegawai sudah sangat baik, yang ditunjukkan oleh pihak pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Morowali Utara. sementara responden yang menjawab ragu-ragu ada 5 orang (6%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara; 2) Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara; 3) Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Marowali Utara.

Saran yang dapat diajukan sehubungan dengan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada pihak pimpinan agar diberikan pelatihan yang lebih baik kepada para penyuluh supaya pegawai dapat merasa lebih puas, dimana hal ini mampu menghasilkan kinerja dengan lebih baik lagi; 2) Diharapkan pimpinan memberikan dorongan atau motivasi serta penerapan disiplin yang lebih agar pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya; 3) Kepada para pegawai agar terus meningkatkan disiplin diri dan menambah pengetahuan dimanapun ditempatkan dalam lingkungan kepegawaian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B & Hurriyati, R. (2008). *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus Pada Mutu dan Layanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Buchori, Alma. (2009). *Manajemen Corporate & Pemasaran Jasa Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. (2011). *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gilarso, G. (1991). *Pengantar Ilmu Ekonomi II*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ikhtisar Data Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2016/2017. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Sekretariat Jenderal Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan*. Jakarta, 2017.
- Ikhtisar Data Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2017/2018. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Sekretariat Jenderal Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan*. Jakarta, 2018.
- Kotler, P & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Lupiyoadi, R. (2001). *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. (2017). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Anak Di Desa Wunse Jaya Kecamatan Wawonii Tenggara Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Al-Ta'dib*. Vol. 10 No. 1, Januari-Juni 2017.
- Noviandari, Tika. (2015). Pengaruh Brand Image dan Latar Belakang Sosial Ekonomi Keluarga Terhadap Minat Melanjutkan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Smk Negeri 8 Purworejo. *OIKONOMIA - Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Pengembangan, B. (1990). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Putri, K. P. (2011). *Analisis Pengaruh Brand Image, Biaya Pendidikan, Dan Fasilitas Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Riduwan. (Ed). (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sadat, A., Pour Mahmoudi, A., Akbartabar Turi, M., Poursamad, A., & Karimi, A. (2009). Determination of peroxide value in oil consumption in restaurants and snack bar of Yasuj 2006. *Armaghan Danesh J*, 13(1), 116-123.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumardi, M. (1983). *Islamic education in Indonesia: a bibliography* (No. 13). Brookfield Pub Co.
- Sumardi, M., & Evers, H. D. (1982). *Poverty And Basic Needs*. Jakarta: Rajawali.
- Susanto D, Sommer, A., Hussaini, G., Tarwotjo, I. (1983). *Increased mortality in children with mild vitamin A deficiency. The Lancet*, 322(8350), 585-588.
- Tjiptono, F. (2009). *Strategi Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Winkel, W.S. 1983. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia.