

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUGAN ANAK

NOVA SIMAT¹

¹*Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong Papua Barat Daya*

simatnova94@gmail.com

direvisi: Januari 2026 dipublikasikan: Januari 2026

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Deskriptif dan Korelasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sorong sebanyak 30 Responden dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 20 for windows, hasil penelitian ini menunjukka bahwa variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan.*

Kata Kunci: : *Kinerja Pegawai, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja.*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Capability and Job Satisfaction on Employee Performance at the Office of the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Sorong City. This study uses descriptive and correlation quantitative research methods. Data collection techniques used questionnaires and interviews with all employees of the Sorong City Office of Women's Empowerment and Child Protection as many as 30 respondents using the Saturated Sampling Technique. This study used the SPSS Version 20 application program for windows, the results of this study indicate that the variables Capability and Job Satisfaction on Employee Performance have a positive and significant effect).*

Keywords: *Employee Performance, Capability, and Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Abdul Kadir 2018).

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Poltak, 2016). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap individu dapat mengalami stres terutama dengan individu yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut (Poltak, 2016). Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

Kepuasan kerja berhubungan dengan psikologi seorang pegawai. Pegawai yang bahagia dan puas terhadap pekerjaannya selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, pegawai yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi organisasi dan motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Mujiono, 2012).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasi. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Menurut (Sugiyono 2020) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk wajib dijawab. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi yang dikumpulkan dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah lalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya yang monumental dari seseorang.

Analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Penelitian ini menggunakan uji validitas dikarenakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya kuesioner yang telah dibuat. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut (Wiratna Sujarweni,2014) suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$.

Menurut (Ghozali, 2018) Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena memiliki lebih dari satu variabel bebas. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Uji Validitas.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh seluruh indikator r-hitung lebih besar dari r table (0,361). Hal ini berarti seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengukuran penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Role of Thumb	Ket.
X1	0,936	0,60	Reliebel
X2	0,909	0,60	Reliebel
Y	0,957	0,60	Reliebel

Pada tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Y sebesar 0,957, variabel X1 sebesar 0,936, dan variabel X2 sebesar 0,909. Dari hasil nilai cronbach alpa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach alpa lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

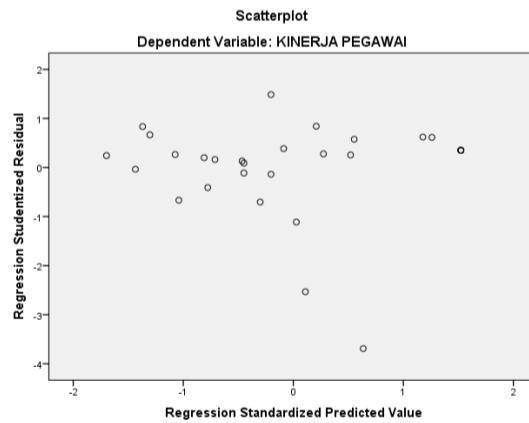
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.534	8.005		-.067	.947		
KEMAMPUAN	.619	.265	.378	2.338	.027	.187	5.352
KEPUASAN KERJA	1.032	.289	.577	3.573	.001	.187	5.352

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,187 yang artinya $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 5,352. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Kemampuan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2023

Tidak terdapat heteros:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
2. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.534	8.005		-.067	.947
KEMAMPUAN	.619	.265	.378	2.338	.027
KEPUASAN KERJA	1.032	.289	.577	3.573	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -534 + 0,619X1 + 1,032X2$$

Adapun interpretasi statistik pada model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstan (α) sebesar -534 artinya jika variabel kemampuan dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan atau bernilai 0.
- Nilai Koefisien regresi variabel Kemampuan X1 sebesar 0,619 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel kemampuan maka menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja X2 sebesar 1,032 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja maka menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Simultan

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4577.387	2	2288.694	89.117	.000 ^b
Residual	693.413	28	25.682		
Total	5270.800	30			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEMAMPUAN

Sumber: Data diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan pengujian tersebut hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,316. Maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis yang ada sebagai berikut :

Uji hipotesis kemampuan dan kepuasan kerja (simultan) terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 89,117 dan bernilai positif. Sedangkan pada F tabel diperoleh nilai sebesar 3,316. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sebesar 89,117 > 3,316 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih dari 0,05, Hal ini menunjukan bahwa semua variabel independen yaitu kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong dengan hasil nilai t hitung sebesar 2,338 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,027 lebih dari taraf signifikansi 0,05. Yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama Aprina Wardani (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggambarkan Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Hal ini menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong, artinya kemampuan menekankan sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam bekerja agar mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong dengan hasil nilai t hitung sebesar 3,573 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih dari taraf signifikansi 0,05. Yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H2 dan menolak H0.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Chya Liesta Suddin^{*1}, Mashur Razak², Harlindah Harniati Arfan³ (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggambarkan Pegawai yang bahagia dan puas terhadap pekerjaannya selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak.

Hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong, artinya kepuasan kerja akan dapat menciptakan perilaku seseorang yang mempengaruhi lingkungan perusahaan, jenis pekerjaan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya dan rekan kerja sekitar, dengan begitu semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong dengan hasil nilai F hitung sebesar 89,117 dan bernilai positif. Sedangkan pada Ftabel diperoleh nilai sebesar 3,316. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sebesar 89,117 > 3,316 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih dari 0,05. Yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H3 dan menolak H0.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Abdul Kadir¹ , Kumara Efrianti² (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kelurahan Murung Kabupaten Murung Raya. Penelitian ini menggambarkan hasil kerja atau kinerja yang dicapai pegawai meliputi tingkat pencapaian, merencanakan, menyusun sebuah kasus atau masalah yang dihadapi, mengorganisasi, dan kerjasama dalam kelompok.

Hal ini menyatakan bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sorong, artinya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat ditingkatkan melalui kemampuan yang memadai dan kepuasan pada tempat kerja, karena jika dilihat dari tingkat keperluannya maka kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dan kepuasan yang nyaman pada tempat kerja sangat diperlukannya dan diharuskan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yang merupakan hasil jawaban dari perumusan masalah, yaitu:

1. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sorong.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sorong.
3. Kemampuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sorong.

Daftar Pustaka

Akbar, R. B. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.

Amalia, K. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa Jurnal Muqtasid, 8(2) 2017: 119-129 128 Raharja Putera Cabang Yogyakarta. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Arfiyanti, E. (2016). Pengaruh Promosi, Mindfullness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.

Astuti, M. D., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana. Journal of Management, 3 (3).

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk., Samarinda). Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, I., & Donnely. (1994). Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga

Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hayati, R. N. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga

Hendri, E. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 7 (2).

Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Handayani. (2020). Populasi, sampel dan Teknik samping. Dipetik dari Google: <http://repository.stei.ac.id/1034/3/BAB%202.pdf>

Sugiyono. (2018). *Teknik Pengumpulan Data*. Dipetik February 10, 2023, dari Goggle: <http://repository.stei.ac.id/6507/4/BAB%203.pdf>

Hazan. (2002). *Sumber Data Primer Dan Sekunder*. Dipetik February 10, 2023, dari Goggle: <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/G31A/2015/G.311.15.0077/G.311.15.0077-06-BAB-III-20190822014928.pdf>