

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH (BAPPERIDA) KABUPATEN PEKALONGAN

Fara Anisa¹ M. Shofiyuddin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Nisaara484@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 1 Maret 2025

*Received in revised form: 13
Maret 2025*

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords:

*Employee Performance, Work
Discipline, Work Motivation,
Work Ability*

ABSTRACT

Human resources are very important in a company or government agency to achieve organizational goals. An agency is said to be advanced not only by its success, but by several other supporting factors, one of which is employees who work hard to achieve the company's goals. One of the goals is to improve employee performance. This research aims to test and analyze the influence of work discipline, work motivation, work ability on employee performance. This research is quantitative research, the type of research is associative causal. The number of samples taken is all employees at the Bapperida District office. Pekalongan, numbering 50. The sampling technique used was a saturated sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using SPSS version 2026. The results of this research show that (1) Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Bapperida District Employees. Pekalongan, (2) Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Bapperida District Employees. Pekalongan (3) Work Ability has a negative and significant effect on the performance of Bapperida Kab employees. Pekalongan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam sebuah organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya. Di era globalisasi saat ini, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan suatu perusahaan atau instansi pemerintah bisa tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk mencapai visi & misi serta tujuan organisasi. Suatu instansi dikatakan maju tidak dilihat dari keberhasilannya saja, melainkan ada beberapa macam faktor pendukung lain salah satunya pegawai yang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaannya. Salah satu tujuannya yaitu meningkatkan kinerja pegawainya.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena dengan tingginya kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja

pegawai. Oleh karena itu organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya agar tujuan organisasi segera tercapai. Kinerja pegawai itu sendiri merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan sesuai dengan tugasnya (Mangkunegara, 2013) dalam (Dayani & Kadang, 2020).

Hasibuan (2013) dalam (Arsindi et al., 2022) berpendapat disiplin kerja merupakan kepedulian dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah perihwal yang ada dalam diri seseorang untuk mengerahkan keinginan individu dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tentunya setiap perusahaan pasti ingin meningkatkan kinerjanya dari tiap – tiap pegawainya. Agar perusahaan dapat mencapai hal tersebut maka perusahaan diharapkan memberikan motivasi kepada pegawainya untuk mencapai prestasi kerja serta meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar yang disebabkan motivasinya tidak terpenuhi. Maka dari itu, pemimpin harus bisa memotivasi para pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan faktor ini sama pentingnya dengan faktor lain yaitu kemampuan kerja.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dibutuhkan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Ketika seorang pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan memanfaatkannya dengan baik, maka hal itu akan berdampak besar bagi organisasi dan perusahaan. Kemudian, jika keterampilannya bagus maka justru membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Baik tugas saat ini maupun yang akan datang.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang menghasilkan fenomena – fenomena yang terjadi di dalam lingkungan kantor BAPPERIDA Kab. Pekalongan tersebut belum maksimal. Hal ini sering terjadi pegawai bertindak kurang disiplin seperti pegawai yang sering datang terlambat, memanfaatkan waktu yang tersisa seperti meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal. Kasus – kasus indisipliner ini yang tentunya akan berpengaruh terhadap pekerjaan atau tugas para pegawai. Kemudian kurangnya semangat kerja yang dibuktikan pegawai terkadang merasa malas saat bekerja dan tidak masuk kerja tanpa izin yang jelas. Disamping itu sebagian pegawai kurang mahir dalam menggunakan peralatan kantor dan kurang mandiri dalam pekerjaannya.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang bertentangan. (Imron Ali, 2018) menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Hidayat et al., 2019) menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nuariningsih & Widiastini, 2020) menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Yolanda & Kurniasari, 2023) menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Dwi Budiayatno et al., 2022) menunjukkan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Muh. Ryan Hidayat Muhsini et al., 2024) menunjukkan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian membuktikan bahwa masih adanya *research gap*

antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang mempunyai pengaruh positif signifikan dan negatif signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Afandi (2018) dalam (Prayogi et al., 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individual atau kelompok dalam suatu perusahaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai dalam waktu yang sudah ditentukan Sedarmayanti, (2017) dalam (Khanafi & Chalimah, 2023). Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator yaitu, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, inisiatif.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sifat keinginan dan kemauan seseorang untuk mengikuti norma dan aturan yang ada (Saydam, 2011) dalam (Prayogi et al., 2019). Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) dalam (Lubis, 2020) disiplin kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan watak dan perilaku pegawai didalam suatu organisasi guna untuk mengikuti, menghormati dan saling menghargai atas standar norma yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2014) dalam (Tanjung & Manalu, 2019) juga menyebutkan disiplin kerja merupakan sifat perilaku seseorang yang harus sesuai dengan peraturan norma – norma, prosedur kerja dan tingkah laku serta perbuatan yang harus ditaati didalam peraturan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban dan kesediaan seorang pegawai untuk mengikuti segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan penuh tanggung jawab agar bisa mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016) dalam (Prayogi et al., 2019) Disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator yaitu, tepat waktu, menaati peraturan kerja, waspada yang tinggi, bekerja secara teratur.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu cara untuk mendorong sikap seseorang atau suatu kelompok agar pegawai bersemangat dan siap melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh (Samsudin, 2006) dalam (Aini & Shofiyuddin, 2023) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan sungguh – sungguh. Ketika seseorang termotivasi untuk mencapai sesuatu, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkannya.

Menurut Sondang P, Siagian (2012) dalam (Wulandari, 2019) motivasi merupakan suatu upaya untuk mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mengerahkan keterampilannya berupa tenaga dan keahlian untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab anggotanya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang didorong untuk mengerahkan seseorang dengan keahliannya dan keterampilannya untuk melakukan berbagai macam kegiatan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan tercapainya suatu tujuan. Afandi (2018) dalam (Nurjaya, 2021) mengatakan

motivasi kerja dapat diukur menggunakan indikator, yaitu balas jasa, lingkungan kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai macam kegiatan maupun tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Stephen, 2008) dalam (Nuariningsih & Widiastini, 2020) Kemampuan adalah penilaian aktual atas apa yang telah dilakukan oleh individual atau seseorang. Robbins & Judge (2008) dalam (Wulandari, 2019) menjelaskan kemampuan adalah kesanggupan seorang individu dalam melakukan berbagai tugas pekerjaannya. Timpe (2013) dalam (Susilo & Muhardono, 2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja berdasarkan pengetahuan, latar belakang dan pendidikan atau pengalaman dalam bidangnya.

Kemampuan kerja seseorang dikatakan berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya serta untuk mengenali tugas – tugasnya. kemampuan sendiri dibagi menjadi dua, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas dengan menggunakan daya tahan, keterampilan, dan kekuatan. Sedangkan kemampuan intelektual merupakan suatu keahlian individu dalam menjalankan berbagai macam kegiatan yang berhubungan dengan mental seperti berfikir, mencari solusi dan memecahkan masalah.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapabilitas seseorang atau potensi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan menunjukkan kecakapan dan keterampilannya. Menurut Naryono (Amrullah, 2012) kemampuan kerja dapat diukur menggunakan indikator yaitu, pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja, tingkat keinginan atau minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) dalam (Lubis, 2020) disiplin kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan watak dan perilaku pegawai didalam suatu organisasi guna untuk mengikuti, menghormati dan saling menghargai atas standar norma yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2009) menyatakan jika kedisiplinan pegawai baik, maka akan mempercepat tercapainya organisasi maupun perusahaan. Sedangkan disiplin kerja yang kurang baik atau rendah maka akan menghalangi atau memperlambat tujuan organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Hasibuan & Handayani, 2017), jufrizen (2018) dan Arief et al (2020) dalam (Jufrizen, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu upaya untuk mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mengarahkan keterampilannya berupa tenaga dan keahlian untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab anggotanya. Motivasi kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena motivasi yang baik akan sangat

berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Jika motivasi tidak diterapkan dengan baik maka akan mengakibatkan tingkat kinerjanya menurun. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riyadi, 2011); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Fauzia et al., 2014) dan (Rozalia et al., 2015) dalam (Jufrizen, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja pada setiap pegawai merupakan gambaran pegawai untuk berpotensi dalam menyelesaikan tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya. Pegawai tentu memiliki bakat yang berkualitas dalam bekerja yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Robbins (2008) mengatakan bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) Muliharta (2015) Prasetyo, Musadieg, anid Iqbal 2015) dalam (Sembiring et al., 2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 = Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel Dan Metode Pengumpulan Data

Wilayah umum yang terdiri dari beberapa objek maupun subjek yang mempunyai ciri – ciri tertentu yang ditetapkan oleh para peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian diambil kesimpulannya yang biasa disebut dengan populasi (Sugiyono, 2017) dalam (Mahfudiyanto, 2022). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Pekalongan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai bagian unit kerja badan sekretariat, bagian ekonomi dan infrastruktur, bagian pemerintahan dan sosial budaya, bagian perencanaan, pengendalian dan evaluasi daerah, bagian riset dan inovasi dan pegawai non asn yang berjumlah 50 pegawai. Metode pengumpulan data sangat erat kaitannya dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Untuk mendapatkan data yang empiris tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Pekalongan. Maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui beberapa metode, yaitu kuesioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid atau tidak valid bila koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai – nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,874	0,278	Valid
	X1.2	0,800	0,278	Valid
	X1.3	0,746	0,278	Valid
	X1.4	0,678	0,278	Valid
	X1.5	0,685	0,278	Valid
	X1.6	0,621	0,278	Valid
	X1.7	0,682	0,278	Valid
	X1.8	0,676	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,389	0,278	Valid
	X2.2	0,764	0,278	Valid
	X2.3	0,756	0,278	Valid
	X2.4	0,728	0,278	Valid
	X2.5	0,674	0,278	Valid
	X2.6	0,593	0,278	Valid
	X2.7	0,750	0,278	Valid
	X2.8	0,685	0,278	Valid
	X2.9	0,776	0,278	Valid
	X2.10	0,749	0,278	Valid
Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,711	0,278	Valid
	X3.2	0,818	0,278	Valid
	X3.3	0,661	0,278	Valid
	X3.4	0,712	0,278	Valid
	X3.5	0,760	0,278	Valid
	X3.6	0,705	0,278	Valid
	X3.7	0,586	0,278	Valid
	X3.8	0,630	0,278	Valid
	Y.1	0,623	0,278	Valid
	Y.2	0,839	0,278	Valid

Variabel Penelitian	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.3	0,847	0,278	Valid
	Y.4	0,747	0,278	Valid
	Y.5	0,774	0,278	Valid
	Y.6	0,587	0,278	Valid
	Y.7	0,724	0,278	Valid
	Y.8	0,486	0,278	Valid

Sumber: Output SPSS 26, Berdasarkan data diolah

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa hasil seluruh variabel baik independent maupun dependen memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka dari itu semua datanya dinyatakan valid. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada prinsipnya analisis linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama serta menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.960	3.310		6.031	.000
	Disiplin Kerja	.441	.057	.659	7.756	.000
	Motivasi Kerja	.146	.055	.242	2.663	.011
	Kemampuan Kerja	-.346	.060	-.512	-5.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, Berdasarkan data diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai konstanta α sebesar 19.960 menunjukkan belum terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3). Maka variabel kinerja pegawai (Y) adalah 19.960, nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai, nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,146. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien variabel kemampuan kerja sebesar -0,346. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis / Signifikansi (Uji t)

Pengujian uji t ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan (0,05). Apabila signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak, dan jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis / Signifikansi (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.960	3.310		6.031	.000
	Disiplin Kerja	.441	.057	.659	7.756	.000
	Motivasi Kerja	.146	.055	.242	2.663	.011
	Kemampuan Kerja	-.346	.060	-.512	-5.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, Berdasarkan data diolah

1. Diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 7.756 dengan nilai signifikansinya 0,000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung ($7.756 \geq t$ tabel (2.009) dan nilai signifikansinya ($0,000 \leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Diketahui bahwa nilai t hitung adalah 2.663 dan nilai signifikansinya 0,011. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung ($2.663 \geq t$ tabel (2.009) dan nilai signifikansinya ($0,011 \leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Diketahui bahwa nilai t hitung -5.729 dan nilai signifikansinya 0,000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung ($-5.729 \leq t$ tabel (2.009) dan nilai signifikansinya ($0,000 \leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai aturan dan tata tertib perusahaan. Yang tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai Handoko (2011) dalam (Rumimpunu et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui, nilai regresi linear berganda dengan nilai koefisien 0,441 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil yang diperoleh dari uji t dengan nilai t hitung adalah $7.756 \geq t$ tabel sebesar

2.009 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik nilai disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini mendukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Imron Ali, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garrongkong Kabupaten Barru “. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah sesuatu yang sangat yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap pegawai menjadi semangat dan mempunyai dorongan dan mempengaruhi setiap pegawai dalam bekerja (Sabarofek, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui, nilai regresi linear berganda dengan nilai koefisien 0,146 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil yang diperoleh dari uji t dengan nilai t hitung adalah $2.663 \geq t$ tabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi adalah $0,011 \leq \alpha$ (0,05) maka disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya.

Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nuariningsih & Widiastini, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri “. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Timpe (2013) dalam (Susilo & Muhardono, 2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja berdasarkan pengetahuan, latar belakang dan pendidikan atau pengalaman dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil nilai regresi linear berganda dengan nilai koefisien -0,346 yang berarti kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil yang diperoleh dari uji t adalah $-5.729 < t$ tabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi adalah $0,000 \leq \alpha$ (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa H3 di tolak, artinya kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menandakan adanya beberapa faktor internal yang perlu diperbaiki misalnya seperti, di Bapperida Kab. Pekalongan kemampuan kerjanya meningkat namun terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan dan tugas, beban kerja yang tidak seimbang ataupun masalah dalam kepemimpinan atau manajemen. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muh. Ryan Hidayat Muhsini et al., 2024) yang berjudul

“ Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Makassar “. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,441 dan nilai sig. sebesar $0,000 \leq \alpha (0,05)$.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,146 dan nilai sig. sebesar $0,011 \leq \alpha (0,05)$.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar -0,364 dan nilai sig. $0,000 \leq \alpha (0,05)$.

SARAN

1. Untuk Bapperida
 - a. Disiplin kerja di Bapperida Kab. Pekalongan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehingga perlu dilakukan upaya untuk memperkuat budaya disiplin kerja, seperti penerapan aturan yang lebih tegas dan pengawasan yang lebih konsisten terhadap ketepatan waktu dan kehadiran.
 - b. Bapperida Kab. Pekalongan perlu lebih memperhatikan faktor – faktor yang bisa membuat para pegawai termotivasi, seperti penghargaan terhadap kinerja yang telah dicapai, memberikan insentif yang adil dan perlu diadakannya program pelatihan yang berfokus pada penguatan motivasi seperti pelatihan kepemimpinan dan manajemen diri, agar pegawai lebih merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih giat lagi.
 - c. Kemampuan kerja di bapperida Kab. Pekalongan perlu ditingkatkan lagi, dengan menyelenggarakan program pelatihan penggunaan software atau alat kerja terbaru yang dapat mendukung pekerjaan pegawai dan pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang tugas pegawai.
2. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Pada penelitian ini hanya mengambil 50 sampel, diharapkan untuk peneliti selanjutnya mengambil lebih dari 50 sampel, agar lebih akurat dan lebih baik.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel terbaru yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti work life balance, locus of control dan loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, N., & Shofiyuddin, M. (2023). Pengaruh Motivasi Diri, Etika Profesi Guru Dan Kepuasan

Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magistra Ekonomi Bisnis*, 1(1), 7–15.

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>

Dwi Budiayatno, Subijanto, & Woro Utari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207>

Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>

Imron Ali. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Journal Of Management*, 1(3), 1–14. <https://journal.stieamkop.ac.id/Index.Php/Yume%0A%0A>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Khanafi, A., & Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>

Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>

Muh. Ryan Hidayat Muhsini, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, Chalid Imran Musa, & Rezky Amalia Hamka. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 279–290. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.788>

Nasehudin & Gozali. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Sabarofek, S. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BAPPEDA Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1), 42–52.
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2795558%0Ahttps://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/192/139>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA PENDIDIK Dwi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 35–40.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentara Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 222.
- Yunitarini, S. (2020). *Efektifitas Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Pegawai Universitas Pekalongan*. http://repository.unikal.ac.id/109/1/EFEKTIFITAS_KINERJA_PEGAWAI_DAN_KUALITAS_PELAYANAN_PEGAWAI_UNIVERSITAS_PEKALONGAN.pdf