
Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah

Dhea Larasati Panggabean¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

dhealarasatii13@gmail.com

Azriadi Tanjung³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

riady_basten@yahoo.co.id

Rosmita Ambarita²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

rosa_ambar@yahoo.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 55 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $3,560 > t_{tabel} 2,005$ dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $3,317 > t_{tabel} 2,005$. Secara simultan, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar $64,446 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,1% menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $Y = 1,110 + 0,570X_1 + 0,385X_2$ yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Keywords: Kemampuan Kerja, Disiplin, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai sebagai pelaksana tugas pemerintahan dituntut mampu bekerja secara profesional agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan program kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan kerja dan disiplin kerja. Kemampuan kerja berkaitan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas sesuai target organisasi.

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan

organisasi. Tingkat disiplin yang baik dapat dilihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan disiplin yang baik agar target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa permasalahan seperti masih adanya pegawai yang lambat menyelesaikan pekerjaan, kurang aktif mengikuti pelatihan, datang terlambat, serta tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Gibson (2019), kemampuan kerja adalah sifat yang dimiliki seseorang, baik yang diperoleh sejak lahir maupun melalui proses pembelajaran, yang memungkinkan individu melakukan aktivitas mental maupun fisik. Sejalan dengan itu, As'ad (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja berkaitan dengan kecerdasan dan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Sementara itu, Timpe (2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan pendapat tersebut, kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan organisasi.

Indikator kemampuan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Timpe (2020), yaitu: (1) tingkat pendidikan, (2) kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, (3) kemampuan bekerja sama, (4) kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi, (5) kemampuan menyusun rencana kegiatan, (6) kecepatan melaksanakan tugas, (7) kreativitas dalam mencari tata kerja terbaik, (8) kemampuan mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan, dan (9) keikutsertaan dalam pelatihan atau kursus yang berkaitan dengan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sastrohadiwiryono (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 menjelaskan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Moekijat (2018), yaitu: (1) ketaatan terhadap peraturan, (2) kepatuhan terhadap perintah kedinasan, (3) ketaatan terhadap jam kerja, (4) kepatuhan berpakaian seragam, (5) kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana prasarana kantor, dan (6) bekerja sesuai prosedur.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018), kinerja adalah kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai. Sementara itu, Manullang (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur melalui kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Wirawan (2017), yaitu: (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) efisiensi kerja, (4) disiplin kerja, (5) ketelitian, (6) kepemimpinan, (7) kejujuran, dan (8) kreativitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel melalui analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*saturated sampling*), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada seluruh responden yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menggunakan skala Likert.
4. Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui buku, jurnal, dan referensi ilmiah lainnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai landasan teoritis penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana Y merupakan kinerja pegawai, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah kemampuan kerja, X_2 adalah disiplin kerja, dan e adalah error.

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Kriteria pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

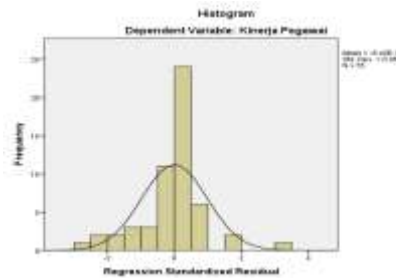
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

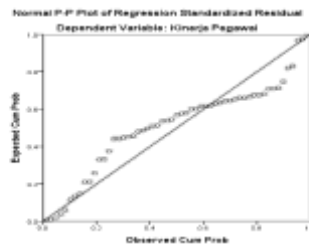
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui analisis histogram, Normal P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 1.1 Pengujian Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan histogram normalitas, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 1.2 Pengujian Grafik Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,32078633
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.174
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1,375
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146

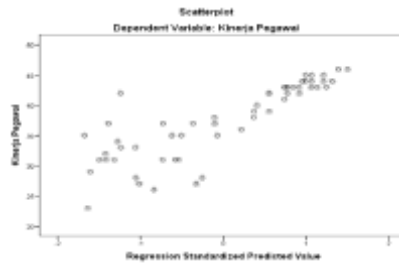
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Tabel 1.1 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,146 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Scatterplot* dan Uji *Glejser*.



Gambar 1.3 Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1.2 Hasil Pengujian *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,691	2,357		4,536	0,000
1 Kemampuan Kerja	-0,158	0,104	-0,320	-1,517	0,135
Disiplin	-0,064	0,075	-0,179	-0,850	0,399

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	0,333	3,000

	Disiplin	0,333	3,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
<i>Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)</i>			

Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1. 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,713	0,701	3,384

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Semakin baik kemampuan kerja dan disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Pada Tabel 1.4 Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

7.

Tabel 1.5 Hasil Penguji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,110	3,632		0,306	0,761
1 Kemampuan Kerja	0,570	0,160	0,458	3,560	0,001
Disiplin	0,385	0,116	0,427	3,317	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,110 + 0,570X_1 + 0,385X_2$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,570 satuan. Sementara itu, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,385 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,110	3,632		0,306	0,761
1 Kemampuan Kerja	0,570	0,160	0,458	3,560	0,001
Disiplin	0,385	0,116	0,427	3,317	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,560 lebih besar dari ttabel sebesar 2,005 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,317 lebih besar dari ttabel sebesar 2,005 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1476,036	2	738,018	64,446	0,000 ^b
1 Residual	595,492	52	11,452		
Total	2071,527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin , Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 64,446 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,17 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,560 > ttabel 2,005 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif menjadi faktor penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,317 > t_{tabel}$ $2,005$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, jam kerja, dan prosedur kerja mampu mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar $64,446 > F_{tabel}$ $3,17$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar $70,1\%$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja yang didukung disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian **Suwarto** yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar $3,560$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $2,005$ atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,001$ lebih kecil dari α ($0,05$).
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar $3,317$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $2,005$ atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,002$ lebih kecil dari α ($0,05$).
3. Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar $70,1\%$. Sedangkan sisanya sebesar $29,9\%$ merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
4. Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja, dimana F_{hitung} ($64,446$) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} ($3,17$) dan $Sig.f$ ($0,000^b$) lebih kecil dari α 5% ($0,005$).
5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,110 + 0,570X_1 + 0,385X_2$ menunjukkan kinerja akan meningkat jika kemampuan kerja dan disiplin kerja baik.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, instansi diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai secara lebih tegas dan terarah melalui penerapan peraturan yang konsisten serta penciptaan hubungan kerja yang kondusif. Penegakan disiplin yang baik diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan organisasi.

Kedua, pimpinan disarankan untuk meningkatkan peran kepemimpinan yang tegas dan komunikatif dalam menerapkan peraturan serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, seperti forum komunikasi internal, kegiatan kebersamaan, dan aktivitas pendukung lainnya, sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Ketiga, instansi perlu melakukan pengukuran dan penilaian kinerja pegawai secara berkala, terutama terkait kemampuan kerja sama, kepatuhan terhadap peraturan, dan pencapaian kinerja, agar perkembangan kinerja pegawai dapat terpantau secara objektif dan berkelanjutan.

Keempat, disarankan agar instansi meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai dengan tuntutan perubahan dan perkembangan organisasi, sehingga pegawai memiliki kesiapan, kompetensi, dan kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan beban kerja secara efektif.

Kelima, perlu dilakukan audit kinerja secara berkesinambungan guna memastikan kesesuaian antara sasaran kinerja dan realisasi pelaksanaannya, sehingga setiap penyimpangan dapat segera ditindaklanjuti secara tepat & cepat.

REFERENSI

- As'ad, M. (2016). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Gibson, J. L. (2019). *Perilaku, Struktur dan Proses Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, Marihot (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, & Aliana, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68–90. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Timpe, A. D. (2020). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Wirawan. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.