

**HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KABUPATEN REMBANG**

Adib Bara Maulana¹ ; R. Slamet Santoso²

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Diponegoro

Jln. Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id email: fisip@undip.ac.id



ACC
3012/2025

ABSTRACT

The success of establishing effective governance is largely determined by the active involvement and collaboration among three key stakeholders: government officials, the community, and the private sector. This study stems from the issue of suboptimal employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Rembang Regency, as reflected in the lack of alignment in planning, delays in task completion, and less-than-optimal work quality. The purpose of this research is to examine whether employee competence and work discipline are related to employee performance, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach using a census technique involving 50 employees. The sampling technique applied is Non-Probability Sampling with a saturated sampling method. Data were collected through questionnaires and interviews, as well as secondary data obtained from various relevant documents and archives. Data analysis was conducted using Kendall's W correlation analysis, the coefficient of determination, and cross-tabulation, all processed with IBM SPSS version 27. Overall, the performance of employees at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Rembang Regency falls into the "fairly good" category, although it has not yet reached optimal levels. Moreover, employee competence and work discipline show a positive and significant relationship with employee performance. Simultaneously, both variables also exert a positive and significant influence on performance. These findings indicate that improving employee performance is not solely determined by competence and work discipline, but also requires support from other variables not examined in this study, such as organizational culture, work motivation, and leadership, as suggested in Kasmir's theory.

Keywords: Employee Performance, Employee Ability, Work Discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Good governance dapat diartikan sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dan menjadi isu yang kerap diperbincangkan di lingkungan pemerintah, masyarakat sipil, maupun sektor swasta. Kepopuleran tema ini tidak terlepas dari semakin rumitnya berbagai permasalahan yang mencerminkan belum terciptanya iklim pemerintahan yang ideal di Indonesia. Dalam konteks pemerintahan (*public governance*), isu ini menjadi sangat relevan. Banyak pihak meyakini bahwa akar persoalan bangsa dapat diatasi apabila birokrasi pemerintahan mampu kembali menjalankan fungsinya secara benar. Oleh karena itu, bagi para aparatur negara, implementasi prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik merupakan tanggung jawab yang harus diwujudkan secara nyata.

Keberhasilan dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif sangat ditentukan oleh partisipasi aktif dan sinergi antara tiga

pihak utama terdiri dari aparat pemerintah, warga masyarakat, serta sektor swasta. Dalam menjalankan proses penyelenggaraan pemerintahan, aparat negara memegang peran sentral sebagai pengendali utama dalam proses governance. Kontribusi aparatur pemerintah terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memahami konsep *good governance* serta penerapannya secara nyata. Hal ini tidak terlepas dari peran birokrasi dan bagaimana manajemen birokrasi dijalankan dalam lingkungan pemerintahan.

Reformasi di sektor publik tidak hanya diterapkan di negara-negara maju, tetapi juga terus dilakukan oleh sejumlah negara berkembang, termasuk Indonesia, baik dalam aspek kelembagaan, sistem, maupun perilaku aparturnya. Di Indonesia, reformasi kelembagaan dilaksanakan secara aktif dan banyak dipengaruhi oleh

pendekatan *New Public Management* (NPM). Namun, implementasinya hingga saat ini masih menghadapi berbagai hambatan, khususnya yang berkaitan dengan mentalitas, pengetahuan, dan keterampilan kapasitas sumber daya manusia yang masih kurang optimal. Kondisi ini berdampak pada masih rendahnya kualitas kinerja aparatur pemerintah secara keseluruhan.

Saat ini, tata kelola birokrasi yang baik menjadi harapan seluruh masyarakat, karena keberhasilan birokrasi dalam menerapkan prinsip *good governance* akan memberikan dampak positif, baik bagi keberlangsungan hidup masyarakat maupun bagi keberlanjutan kinerja lembaga pemerintahan itu sendiri. Namun, pelayanan birokrasi publik di Indonesia masih sering memperoleh persepsi kurang baik, karena masyarakat umumnya menilai layanan birokrasi cenderung menyoroti aspek keterlambatan, ketidakefisienan, dan kurangnya efektivitas. Dwiyanto (2012) menyebutkan bahwa birokrasi publik di Indonesia masih sering

dihubungkan dengan berbagai penyimpangan birokrasi yang berdampak merugikan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi publik sangat bergantung pada kinerja aparturnya, karena aparatur atau pegawai berperan sebagai peran sentral yang menggerakkan seluruh kegiatan operasional organisasi. Karena itu, kualitas pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Profesionalisme pegawai menjadi faktor kunci agar kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat. Pelayanan publik sendiri adalah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh pemerintah beserta aparturnya untuk memenuhi hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat.

Pengukuran kinerja organisasi di sektor publik dilakukan untuk menunjang peningkatan kinerja pemerintah sekaligus membantu pemerintah dalam memfokuskan perhatian pada tujuan dan target masing-masing unit program. Peningkatan kinerja pegawai

di lingkungan organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kemampuan pegawai dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016) ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain, kemampuan serta keahlian, motivasi dalam bekerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat kedisiplinan.

BAPPEDA adalah salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dan menjalankan fungsi penting dalam mengelola proses perencanaan pembangunan daerah secara menyeluruh, sistematis, dan terukur. Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang berdasarkan data menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dalam bidang perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan masih belum optimal. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 90%, namun realisasinya hanya mencapai 82,73%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pencapaian output perencanaan dibanding dengan target.

Selain itu, indikator kualitas dan ketepatan waktu juga menunjukkan capaian yang belum maksimal. Rendahnya skor kualitas tersebut menunjukkan bahwa mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam perencanaan lintas sektor belum mampu memenuhi standar ideal yang diharapkan. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai belum sepenuhnya dapat menuntaskan tugas serta program kerja sesuai jadwal yang telah direncanakan.

Kemampuan pegawai merupakan salah satu aspek fundamental yang memungkinkan mereka bertindak secara efektif dan sejalan dengan tujuan organisasi secara menyeluruh. Namun, pada praktiknya masih banyak ditemukan permasalahan terkait rendahnya kapasitas pegawai, baik dari segi pengetahuan teknis, keterampilan operasional, maupun kemampuan dalam beradaptasi terhadap dinamika kebijakan dan kebutuhan pelayanan masyarakat. Di sisi lain, disiplin kerja pegawai juga masih menjadi perhatian, terutama dalam ketepatan waktu

penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap ketentuan pelaporan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kinerja pegawai yang kurang optimal dapat dipicu oleh kemampuan pegawai yang belum maksimal dan lemahnya disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti apakah kemampuan pegawai dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Dengan demikian, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian berjudul **“Hubungan Kemampuan Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rembang.”**

Rumusan Masalah

- 1) Apakah kemampuan pegawai (X1) berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang?
- 2) Apakah disiplin kerja (X2) berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang?
- 3) Apakah kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang?

Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui hubungan kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang.
- 2) Mengetahui hubungan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang.
- 3) Mengetahui hubungan kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang.

Kajian Teori

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai output dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan faktor kemampuan, pengalaman, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2017) kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan individu maupun tim di dalam organisasi selaras dengan hak serta kewajiban masing-masing pihak yang dilakukan secara legal dan tidak melanggar aturan dan juga sesuai dengan prinsip moral serta etika dalam rangka pencapaian sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Hasibuan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai output dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan faktor

kemampuan, pengalaman, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2017) kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan individu maupun tim di dalam organisasi selaras dengan hak serta kewajiban masing-masing pihak yang dilakukan secara legal dan tidak melanggar aturan dan juga sesuai dengan prinsip moral serta etika dalam rangka pencapaian sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Kemampuan Pegawai (X1)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), kemampuan pegawai merujuk pada keterampilan dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, dengan melibatkan bakat dan minat yang dimiliki secara tepat. Thoha (2011) menambahkan bahwa kemampuan kerja merupakan bagian dari kematangan pegawai, yang mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan. Sementara itu, Wursito (dalam Alfania Yulantias, 2024) mengartikan

kemampuan sebagai kecakapan dan kecerdasan individu dalam menyelesaikan atau mengatasi suatu masalah. Sejalan dengan itu, Blanchard dan Hensey (dalam Wuwungan, 2020) menyatakan bahwa kemampuan pegawai mencerminkan kondisi di mana seorang pekerja mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien selaras dengan beban tugas yang telah ditetapkan.

Kemampuan pegawai bisa dipahami sebagai kapasitas individu yang digunakan untuk menuntaskan seluruh tugas yang menjadi kewajibannya dalam pekerjaan (Robbins, 2015:35–37). Selain itu, kemampuan juga mencakup aspek IQ, pengetahuan, dan keterampilan yang berada di atas rata-rata, serta ditunjang oleh tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Dengan kemampuan tersebut, seorang pegawai cenderung lebih mudah dalam mencapai kinerja yang optimal (Davis Keith dalam Mangkunegara, 2013:67).

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin menjadi salah satu modal utama untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja sangat penting di lingkungan organisasi maupun instansi karena melalui suasana kerja yang disiplin, lembaga atau organisasi mampu melaksanakan berbagai programnya dan mencapai target yang sebelumnya sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga menjadi salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM, karena tingginya tingkat kedisiplinan menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya (Khaeruman et al) 2021.

Menurut Hasibuan, disiplin kerja merupakan wujud kesadaran serta keinginan seseorang untuk mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau instansi dan juga ketentuan atau nilai sosial yang berlaku. Rivai mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat bagi manajer dalam menjalin hubungan dengan pegawai guna mendorong mereka meningkatkan

kesadaran serta kemauan dalam mematuhi seluruh ketentuan perusahaan. Sementara itu, menurut Sastrodiwiryo, disiplin kerja merupakan perilaku menghargai, mengikuti, dan mematuhi ketentuan yang ditetapkan, baik formal maupun informal, dan kesiapan untuk menjalankannya serta menerima konsekuensi atau sanksi atas pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Khaeruman et al., 2021).

Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan bagian dari suatu proses investigasi yang sistematis melalui pengumpulan data kuantitatif dalam konteks studi penelitian. Jenis penelitian kuantitatif ini memperoleh informasi atau data dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik, sehingga hasil yang diperoleh berpotensi memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017:23) pendekatan kuantitatif berlandaskan pandangan

positivistik dan diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan alat ukur penelitian yang selanjutnya diolah dengan teknik statistika dengan tujuan menggambarkan hipotesis atau dugaan awal. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menilai hubungan antara Kemampuan Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Rembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kemampuan Pegawai (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di BAPPEDA Kabupaten Rembang

Correlations			
Kendall's tau_b	Kemampuan Pegawai	Kinerja Pegawai	
		Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
		1,000	,824**
		N	50
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,824**
		Sig. (2-tailed)	<,001
		N	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 3.24, hasil analisis korelasi antara variabel Kemampuan Pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan uji Rank Kendall's

Tau menunjukkan koefisien korelasi dengan nilai sebesar 0,824. Berdasarkan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013:250) nilai tersebut dikategorikan sebagai bentuk hubungan yang sangat kuat, yang berarti semakin tinggi kemampuan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $<0,001$, menunjukkan jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Rembang. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai akan diikuti oleh meningkatnya kinerja yang dicapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah, maka kinerjanya pun akan cenderung menurun. Selain itu, berdasarkan nilai melalui nilai

koefisien determinasi, diperoleh bahwa variabel kemampuan pegawai (X_1) berkontribusi sebesar 67,89% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sependapat juga penelitian terdahulu dari Meity Sri Anggarwati & Herbasuki Nurchayanto (2020) Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pegawai ($r = 0,619$) yang menandakan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya kemampuan yang dimiliki.

Hubungan Disiplin Kerja (X_2) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di BAPPEDA Kabupaten Rembang

Correlations				
Kendall's tau_b	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja		Kinerja Pegawai
		Correlation Coefficient	1,000	,617**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	50	50
	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai		Disiplin Kerja
		Correlation Coefficient	,617**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3.26 diatas dilihat bahwa hasil uji korelasi Rank Kendall Tau terdapat nilai koefisien korelasi yang diperoleh bernilai 0,617, dilihat berdasarkan nilai tersebut maka dapat

diartikan bahwa nilai tersebut positif dan masuk dalam kategori tingkat keeratan hubungan dengan nilai kuat. Kemudian nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar $<0,01$ menunjukkan jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, artinya bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien determinasi didapat hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memberi kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 38,06%.

Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang lebih tinggi pada pegawai berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, apabila disiplin kerja berkurang, maka penurunan kinerja pegawai akan terjadi secara sepadan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan

keberhasilan kinerja pegawai, karena melalui penerapan disiplin yang baik maka pegawai akan lebih terarah dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menjaga etika dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi turut mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan profesional, di mana setiap pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai standar organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

Hal ini sejalan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (1986:65), yang menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dari seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Dengan kata lain, individu “individu dengan tingkat disiplin kerja tinggi akan berupaya menyelesaikan tugasnya secara tertib, tepat waktu, dan sesuai aturan yang berlaku, sehingga mampu menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi.

Pandangan ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu dari Madhika Arinovic dan Ari Subowo (2024) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap disiplin kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai, karena pegawai yang disiplin cenderung memiliki komitmen, tanggung jawab, serta kesadaran untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Hubungan Kemampuan Pegawai (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di BAPPEDA Kabupaten Rembang.

Test Statistics	
N	50
Kendall's W ^a	.657
Chi-Square	65.689
df	2
Asymp. Sig.	<.001
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi Konkordansi Kendall menunjukkan bahwa nilai Kendall's W sebesar 0,657 dengan nilai Asymp.Sig < 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat positif dan signifikan. Nilai Kendall's W sebesar 0,657 tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 43,16%, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) secara simultan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa ketika

kemampuan pegawai meningkat dan penerapan disiplin kerja yang baik secara bersamaan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan secara signifikan. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai dan tingkat kedisiplinannya rendah, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun.

Tingkat hubungan antara kedua variabel X menunjukkan keeratan yang tergolong sangat lemah, dengan nilai determinasi sebesar 42,16%, yang berarti kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai besar. Sementara itu, sebesar 57,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut, sehingga diperlukan adanya dukungan dari variabel lain. Hal ini sejalan dengan pandangan Kasmir (2019:182) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan pegawai serta disiplin kerja dan perlunya dalam dukungan kinerja pegawai dari variabel lain yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepemimpinan. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mirdhatillah, Saimara A.M. Sebayang,

Teguh Wahyono (2025) hasil yang didapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 51,04%.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Hasil penelitian didapat bahwa kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dimana memiliki hubungan positif dan signifikan yaitu dilihat dari nilai (r hitung = 0,824 dengan nilai.sig <0,001 yang artinya lebih kecil dari 0.05), dan tingkat keeratan hubungan variabel kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu berada direntan tingkat hubungan dengan nilai yang sangat kuat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja (X2) terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai (r hitung 0,617 serta

nilai sig < 0,001, lebih kecil dari batas 0,05) dan tingkat keeratan hubungan yang ada bahwa variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), Hal ini dapat dilihat dari nilai (r hitung= 0,144 dengan nilai Asymp sig <0,001 artinya lebih kecil dari 0.05) dan tingkat keeratan hubungan dengan nilai Kendall's W yaitu sebesar 0,144 dapat diartikan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja(X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sangat lemah.
- d. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh bahwa variabel kemampuan pegawai (X1) memiliki hubungan dengan kinerja pegawai (Y)

sebesar 67,89%, yang menunjukkan hubungan positif, signifikan, serta sangat kuat. Artinya, semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 38,06%, dengan hubungan yang juga positif, signifikan, dan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Namun, berdasarkan uji determinasi secara simultan, kemampuan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 2,07%, dengan hubungan yang positif, signifikan, namun tergolong

sangat lemah. Dengan demikian, meskipun kemampuan dan disiplin kerja secara individu memiliki dukungan pada peningkatan kinerja pegawai, secara simultan pengaruh keduanya masih rendah, sehingga diperlukan adanya dukungan dari variabel lain untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, masih terdapat beberapa variabel yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden menunjukkan penilaian positif terhadap kinerja, kemampuan, dan disiplin kerja, namun masih terdapat sejumlah pegawai yang memberikan tanggapan “tidak setuju”

pada beberapa indikator. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang lebih terarah agar kinerja pegawai dapat meningkat secara menyeluruh.

1. Pada variabel kinerja pegawai (Y), masih terdapat responden yang menyatakan tidak setuju terhadap beberapa indikator yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai merasa bahwa kinerja yang mereka capai belum sepenuhnya optimal. Untuk itu, BAPPEDA perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja secara berkala agar hasil kerja setiap pegawai dapat terukur dengan jelas. Selain itu, penerapan indikator kinerja individu yang terintegrasi dengan target organisasi juga penting dilakukan agar setiap pegawai memahami kontribusi dan tanggung jawabnya.
2. Pada variabel kemampuan pegawai (X1), hasil penelitian

memperlihatkan adanya sebagian pegawai yang menyatakan tidak setuju terhadap indikator yang berkaitan dengan keterampilan teknis, penguasaan teknologi informasi, serta pemahaman substansi perencanaan pembangunan. Hal ini menandakan masih adanya kesenjangan kemampuan antar pegawai, baik dari segi pengetahuan maupun pengalaman kerja. Oleh karena itu, BAPPEDA perlu meningkatkan frekuensi dan pemerataan kegiatan pelatihan teknis (diklat), workshop, serta bimbingan teknis yang relevan dengan bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah. Selain itu, rotasi atau mutasi pegawai berdasarkan kompetensi dan keahlian juga dapat dilakukan agar setiap individu bekerja sesuai dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal.

3. Pada variabel disiplin kerja (X2), masih ditemukan pegawai yang tidak setuju terhadap indikator yang berkaitan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja sebagian pegawai masih perlu diperkuat. Oleh sebab itu, diperlukan langkah pembinaan yang konsisten dari pimpinan melalui penegakan peraturan secara adil dan transparan. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, sehingga membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan BAPPEDA. Selain itu, penerapan sistem pengawasan dan absensi berbasis digital, disertai dengan pemberian sanksi yang tegas namun proporsional bagi pelanggaran disiplin, dapat membantu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan

tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Rembang masih perlu adanya dukungan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menurut teori Kasmir, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Anggarwati, M. S., & Nurchayanto, H. (2020). Analisis kemampuan pegawai, motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai dinas pendidikan, kebudayaan, dan pemuda olahraga kabupaten semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 9(4), 138-149.
- Arinovic, M. (2025). HUBUNGAN KOMPETENSI PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KOTA YOGYAKARTA. *NOVA IDEA*, 1(4), 36-55.
- Burchell, B., Deakin, S., Rubery, J., & Spencer, D. (2023). *The future of work and working time: Introduction to special issue*. *Cambridge Journal of Economics* (Forthcoming).
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Darmawan, R., Sungkono, & Karnama, M. M. (2025). *Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang*. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4(2), 111–126.
- Gulo, N. N., Baene, E., Zega, Y., & Telaumbanua, A. (2024). *Analisis penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada Kantor*

- Camat Ma'u Kabupaten Nias. Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(3), 1269–1275.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). *Effect of work experience on employee performance in Banjaran District Office*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2334–2341.
- Laily, Y. M., & Utami, D. A. (2022). *Kualitas pelayanan publik bidang layanan informasi di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidoarjo*. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(1), 65–88.
- Mardiana, S., Basalamah, I., & Yassir, Y. (2025). Hubungan Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Gowa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6149-6164.
- Mirdhatillah, M., Sebayang, S. A., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1153-1164.
- Prayetno, H., & Darmilisani, D. (2024). Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 46-57.
- Putri, M. R., Roni, M., Noviardy, A., & Indriani, P. (2025). *Transformasi disiplin*

- kehadiran pegawai melalui absensi wajah dan lingkungan kerja yang kondusif di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Journal Management, Business, and Accounting*, 24(1), 110–122.
- Shandy Puspita, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Vol. XII Nomor 2a November 2021*, 104-110.
- Suandi, S., Fatimah, S., Indarsih, I., Hendrarto, H., & Alam, K. (2024). *Penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan (Studi di Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 6(2), 217–230.
- Sugiyanto, H., & Wulansari, W. (2024). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Civil Servants in South Lampung. *Jurnal Sosial dan Humanis Sains (JSHS)*, 9(1), 44-49.
- Sumiyati, E., Cahyani, M., Farida, F., & Fariz, F. (2023). Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 7750-7761.