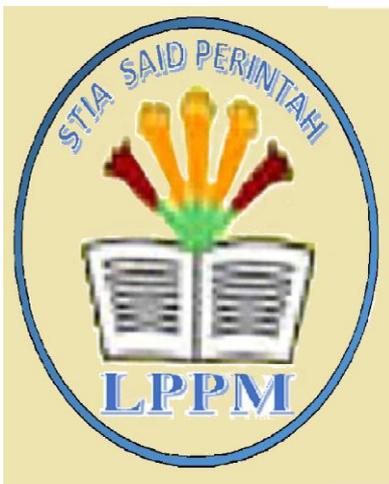


**Muhajer Makatita**  
Program Studi Negara STIA Said Perintah  
[Makatita67@gmail.com](mailto:Makatita67@gmail.com)



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

[stia-saidperintah.e-journal.id](http://stia-saidperintah.e-journal.id)

### **Abstract**

*This study aims to study and analyze the influence of work discipline style and work ability on the performance of civil service police officers in Central Maluku Regency, Maluku Province. The survey data collection used a questionnaire instrument with a total sample of 79 employees using census techniques. The results of testing using multiple linear regression analysis techniques show that; work discipline and work ability proved to have a positive and significant effect on the performance of employees of the Civil Service Police Unit of Central Maluku Regency, Maluku Province. This means that the drive to increase work discipline and work ability will trigger an increase in the performance of employees of the Civil Service Police Unit of Central Maluku Regency, Maluku Province.*

*Keywords : Work Discipline, Work Ability, Performance*

## **Pendahuluan**

Berbicara menyangkut masalah disiplin kerja maka kecenderungan berpikir kita pasti akan mengarah kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dapat disebutkan bahwa disiplin kerja identik dengan ASN. Mengapa demikian? Karena merupakan salah satu penyebab rendahnya kinerja ASN.

Hal inilah yang menyebabkan penegakan disiplin dan integritas ASN merupakan salah satu fokus dalam manajemen ASN ([www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id), 2019). Hal tersebut tertuang dalam *Grand Design* Pembangunan ASN 2020-2024 yakni Strategi Manajemen Human Capital ASN. Selain itu, juga berdasarkan pada UU No. 5/2014 tentang ASN

beserta aturan turunannya, yakni PP 11/2017 tentang Manajemen ASN dan PP 49/2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pernyataan diatas lahir karena masalah disiplin kerja ASN masih merupakan kendala klasik yang harus terus diperangi pemerintah. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa, sepanjang 2017 sebanyak 1.759 ASN telah dijatuhi hukuman disiplin (economy.okezone.com, 2018). Dari 1.759 terdapat 852 ASN dijatuhi hukuman di disiplin berat, di antaranya pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN sebanyak 96, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sebanyak 251, pembebasan dari jabatan sebanyak 85, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan satu tingkat sebanyak 8, dan penurunan pangkat 1 tingkat selama 3 tahun sebanyak 412.

Selanjutnya sebanyak 476 ASN mendapatkan sanksi hukuman disiplin sedang, yaitu penurunan pangkat 1 tingkat selama 1 tahun tercatat 203, penundaan ke naikan pangkat selama 1 tahun sebanyak 131, penundaan gaji maksimal 1 tahun se jumlah 3, dan penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 tahun yakni 139

(economy.okezone.com, 2018). Untuk sanksi ringan dijatuhkan kepada 431 ASN. Hukumannya antara lain teguran tertulis yaitu 159, pernyataan tidak puas secara tertulis 109 dan teguran lisan 163 (economy.okezone.com, 2018).

Fakta diatas menunjukkan bahwa sangatlah mungkin factor kedisiplinan kerja menjadi salah satu pemicu kurang baiknya kinerja ASN. Padahal yang dituntut adalah sebaliknya karena penyelenggara pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang dinamakan Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik.

Masalah klasik lainnya yang identik dengan ASN adalah kualitas kerja atau kemampuan kerja ASN. Fakta ini berulang-ulang kali disampaikan dan kembali diutarakan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur bahwa kualitas atau kemampuan kerja ASN saat ini masih jauh dari yang diharapkan (mediaindonesia.com, 2017). Beliau menambahkan bahwa bahwa rendahnya

kualitas ASN ini terlihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki yaitu dari total ASN di Indonesia yang berjumlah 4,475 juta, 64% diantaranya hanya memiliki kemampuan administratif (mediaindonesia.com, 2017). Terkait hal ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) menemukan 37% aparatur sipil negara (ASN) saat ini bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian atau kompetensinya (nasional.sindonews.com, 2019).

Hal yang sejalan juga disampaikan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas, Bambang Brodjonegoro yang menjelaskan bahwa sebagai motor penggerak pemerintahan, ASN memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan sinergi rencana pembangunan pusat dan daerah untuk mencapai impian dan visi pembangunan (www.liputan6.com, 2018). Kendati demikian, dia menjelaskan saat ini masih banyak yang perlu dibenahi terkait kualitas atau kemampuan kerja ASN di Indonesia.

Fakta-fakta diatas memberi gambaran jelas bahwa kinerja ASN sangat berpotensi dipengaruhi oleh factor disiplin kerja dan kemampuan kerja ASN itu sendiri. Pernyataan ini bukan saja didasari atas fakta diatas namun juga didukung oleh sejumlah

hasil kajian-kajian empiris yang menguraikan tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN secara ilmiah.

Hasil kajian empiris oleh Sidanti, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Peneliti lainnya, Eza Herlambang Taufik, (2017) juga mengungkapkan hasil yang sama yakni Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *forex trader* di Kalimantan Selatan. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung hasil penelitian diatas. Walaupun banyak peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun hal ini dibantah oleh hasil kajian oleh Arianto, (2013) yang justru menyatakan sebaliknya bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Sementara hasil kajian menyangkut pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pernah disampaikan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Permana, (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Hasil yang sejalan juga disampaikan Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017). Namun ada juga peneliti yang mengungkapkan hasil yang berbeda seperti yang disampaikan Sekartini, (2016) yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh negatif) terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmdewa.

Berdasarkan pemaparan tentang hasil-hasil kajian diatas maka tergambar adanya ambivalensi atau keragu-raguan hasil penelitian. Ambivalensi atau kontradiksi hasil kajian empiris diatas inilah yang memotivasi peneliti untuk mereplikasi model konseptual kajian-kajian empiris tersebut dengan objek dan lokasi penelitian yang berbeda yakni pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dengan tujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja.

Diharapkan dengan mengambil objek dan lokasi yang berbeda akan mampu menggeneralisir hasil pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja secara lebih pasti.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Pedoman disiplin kerja ASN adalah pada Peraturan RI, (2010) Nomor 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Permen diatas adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sementara pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Prosedur Penjatuhan Hukum Disiplin ASN dan Pelanggaran Sanksi yang Diterima Menurut UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, serta Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN yang merupakan langkah awal untuk

menciptakan aparatur yang profesional sebagai pengganti PP No. 30 tahun 1999 yang bersifat umum.

### **Kemampuan Kerja**

Robbins, (2001) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal yang sama dikemukakan oleh Moenir, (1993) bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan. Davis dan Sutermeister dalam Pamungkas, Hamid, & Prasetya, (2017) berpendapat bahwa kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran.

Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain sebagai berikut;

1. Kemampuan Teknis dengan sub indikator antara lain;

- a) Penguasaan terhadap peralatan kerja.
  - b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
  - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual dengan sub indikator antara lain;
- a) Memahami kebijakan perusahaan.
  - b) Memahami tujuan perusahaan.
  - c) Memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial dengan sub indikator antara lain;
- a) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik.
  - b) Kemampuan untuk bekerja dalam tim.
  - c) Kemampuan untuk berempati.

### **Kinerja**

Bernardin, H. John, Russell, (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja

yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Pengertian yang sedikit berbeda mengenai kinerja kerja dikemukakan oleh McCloy, et al., (1994) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011). Mereka mengajukan definisi kinerja kerja sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan, oleh sebab itu, kinerja kerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri. Pengertian lainnya disampaikan Motowidlo dan Van Scotter, (1994) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011) kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja.

Berdasarkan uraian definisi kinerja diatas maka secara umum disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Secara tersirat hal ini berarti bahwa kriteria/standar

pengukuran kinerja (untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi) adalah penting, agar hasil tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai/karyawan dapat dibandingkan dengan kriteria/standar tersebut untuk selanjutnya dikomunikasikan ke setiap pegawai/karyawan (Tamaela Eduard & Surijadi Herman, 2014).

Berkaitan dengan upaya untuk dapat mengukur kinerja maka penulis mengadopsi pendapat David Chan, (2002) yang mengoperasionalkan kinerja dioperasionalkan dalam 3 (tiga) dimensi utama yakni;

- 1) Keahlian teknikal inti/kinerja tugas (*core technical proficiency/task performance*).
- 2) Dedikasi kerja/motivasional kinerja kontekstual (*job dedication/motivational contextual performance*).
- 3) Fasilitas interpersonal (*interpersonal facilitation/interpersonal contextual performance*).

### **Kajian Terdahulu dan Hipotesa Penelitian**

Hasil kajian empiris oleh Sidanti, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Peneliti lainnya, Eza Herlambang Taufik,

(2017) juga mengungkapkan hasil yang sama yakni Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *forex trader* di Kalimantan Selatan. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung hasil penelitian diatas. Walaupun banyak peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun hal ini dibantah oleh hasil kajian oleh Arianto, (2013) yang justru menyatakan sebaliknya bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Berdasarkan pemaparan hasil kajian menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja maka hipotesa yang diajukan untuk diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H<sub>1</sub> ; Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Sementara hasil kajian menyangkut pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pernah disampaikan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Permana, (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Hasil yang sejalan juga disampaikan Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017). Namun ada juga peneliti yang mengungkapkan hasil yang berbeda seperti yang disampaikan Sekartini, (2016) yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh negatif) terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmdewa. Berdasarkan pemaparan hasil kajian menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja maka hipotesa yang diajukan untuk diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H<sub>2</sub> ; Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (*eksplanatory*)

karena berupaya untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Model penelitiannya adalah model survei dengan menggunakan *instrument* kuesioner yang selanjutnya akan uji validitas dan reliabilitasnya sebelum dianalisa lebih lanjut.

Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku yang berjumlah 100 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus mengingat jumlah populasi dapat dijangkau sehingga sampel akhir adalah sama dengan jumlah populasi yakni 100 responden. Hasil penyebaran instrument kuesioner menunjukkan bahwa; jumlah kuesioner yang kembali sebesar 83 kuesioner yang diantaranya terdapat 4 kuesioner yang tidak diisi lengkap sehingga sampel akhir adalah sebanyak 79 responden. Teknik analisa data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yang didahului oleh pengujian asumsi klasik yang meliputi uji; Normalitas, Multikoleritas dan Heterokedastisitas. Sementara untuk pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah; jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Imam Ghozali, 2005).

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Artinya bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka instrumen dinyatakan tidak valid dan sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka instrumen dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada dibawah ini;

#### Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r	Sig	Ket.
Disiplin Kerja	4	0.625 – 0.938	0.000	Valid
Kemampuan Kerja	4	0.865 – 0.894	0.000	Valid
Kinerja	3	0.890 – 0.910	0.000	Valid

Informasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya 0.000 adalah lebih kecil dari 0.05.

## Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan alpha *cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila  $\alpha = 0.6$  maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas kajian ini terlihat berikut ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Ket.
Disiplin Kerja	0.848	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.897	Reliabel
Kinerja	0.872	Reliabel

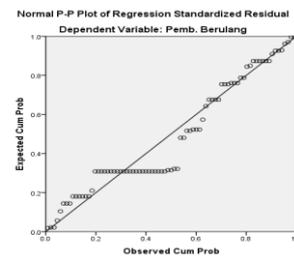
Seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan reliabel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada pengolahan data tahapan selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada *normal probability plot* seperti terlihat dibawah ini;

## Hasil Uji Normalitas



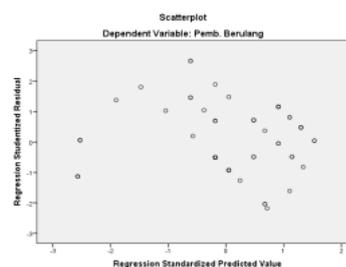
Berdasarkan normal *probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

## 2. Uji Heterokedastisitas

### Pengujian

heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat gambar *charts scatterplot* seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*. Berikut ini adalah hasil Pengujian multikolinieritas seperti yang terlihat dibawah ini.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.087	9.499
Kemampuan Kerja	0.087	9.499

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak lebih dari 1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coeff.	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	1.786			
Disiplin Kerja	0.348	2.598	0.011	Sig.
Kemampuan Kerja	0.288	2.039	0.045	Sig.
<i>Adjusted R Square</i>	0.761			
t tabel	1.664			

#### Pembahasan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa besarnya Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.348 menunjukkan bahwa setiap nilai disiplin kerja meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi disiplin kerja tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dibutuhkan nilai disiplin kerja sebesar 0.348 dengan asumsi besarnya nilai kemampuan kerja adalah tetap.

Pernyataan ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 2.598 adalah lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 1.664 ( $2.598 > 1.664$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 yang juga adalah lebih kecil dari 0.05 ( $0.011 < 0.05$ ) yang berarti bahwa disiplin kerja

terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian empiris oleh; Eza Herlambang Taufik, (2017); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0.288 menunjukkan bahwa setiap nilai kemampuan kerja meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi kemampuan kerja tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dibutuhkan kemampuan kerja sebesar 0.288 dengan asumsi besarnya nilai disiplin kerja adalah tetap.

Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa besarnya nilai  $t_{hitung}$  kemampuan kerja sebesar 2.039 adalah lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 1.664 ( $2.039 > 1.664$ ) dengan

tingkat signifikansi sebesar 0.045 yang juga adalah lebih kecil dari 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ) yang berarti bahwa kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh; Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006); Permana, (2015); Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku atau dapat dikatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja akan memicu peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

## Daftar Pustaka

- Agripa Fernando Tarigan. (2011). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Universitas Diponegoro.
- Amelia Ramhi, A. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Bernardin, H. John, Russell, J. E. A. (1998). *Human Resources Management: An Experimental Approach* (2nd ed). London: Boston; London: Irwin/McGraw-Hill, c1998.
- David Chan, N. S. (2002). Situational Judgment and Job Performance. *Human Performance*, 15(3), 233–254. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1503\\_01](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1503_01)
- economy.okezone.com. (2018). *PNS Sering Dipecat karena Tak Disiplin*. Enny Rachmawati, Y. Warella, Z. H. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Dialogue. JIAKP*, 3(1), 89–97.
- Eza Herlambang Taufik, M. H. K. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 99–112.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga* (Edisi Ketu). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, H. N. T. (2016). Influence of Work Discipline and Working Ability on Employee Performance of. *EMBA*, 5(1), 225–233.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- mediaindonesia.com. (2017). *Kualitas ASN Masih Rendah*. nasional.sindonews.com. (2019, November). *37% Pekerjaan Aparatur Sipil Negara Tak Sesuai Kompetensi*.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Peraturan RI. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*, (2010).
- Permana, Y. I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 137–144. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.29406/jmm.v10i2.28>
- Tamaela Eduard & Surijadi Herman. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. *Benchmark (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 2(3), 111–124.
- www.liputan6.com. (2018, September). *Kepala Bappenas Ungkap Kondisi dan Kualitas PNS Saat Ini*.
- www.menpan.go.id. (2019, September). *Kementerian PANRB Mendorong Penegakan Disiplin Instansi Pemerintah*.

Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada

Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(6), 83–90.