



Open Access

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN KOTA BITUNG

Oktafiane R. Runtukahu^{*1}, Agus Supandi Soegoto², Cicilia Umar³

^{1,3} Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Saudara, Indonesia

² Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

*Corresponding Author: Fianeruntukahu287@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 15 April 2025</p> <p>Revised : 11 Mei 2025</p> <p>Accepted : 22 Juni 2025</p> <p>Publication : 30 Juni 2025</p> <hr/> <p>Keywords: Work Discipline, Work Ability, Employee Performance, Human Resource Management, Public Sector</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM, Sektor Publik</p> <hr/> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	<p>Abstract: <i>This study aims to analyze the effect of work discipline and work ability on employee performance at the Bitung City Fisheries Service. The urgency of this research lies in the urgent need to scientifically understand how two important variables of work discipline and work ability affect the performance of local government apparatus. In the era of bureaucratic reform, improving the quality of public services is a national agenda supported by the policy of evaluating the performance of the state civil apparatus (ASN) based on the merit system. The phenomenon of decreased productivity, delayed completion of tasks, and declining quality of public services are the background of the importance of this study. With a quantitative approach and survey method of 40 respondents, the data were analyzed using multiple linear regression. The results show that both work discipline and work ability have a positive and significant effect on employee performance. This study contributes to strengthening human resource governance in the public sector, especially in designing policies to improve the competence and discipline of regional apparatus.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Bitung. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami secara ilmiah bagaimana dua variabel penting disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Dalam era reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi agenda nasional yang didukung oleh kebijakan evaluasi kinerja aparatur sipil negara (ASN) berbasis merit system. Fenomena penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya kualitas pelayanan publik menjadi latar belakang pentingnya studi ini. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei terhadap 40 responden, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berkontribusi pada penguatan tata kelola sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam merancang kebijakan peningkatan kompetensi dan kedisiplinan aparatur daerah.</p>
---	--

INTRODUCTION

Kinerja pegawai merupakan indikator utama efektivitas organisasi, terutama pada lembaga pemerintahan yang mengemban fungsi pelayanan publik. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga ditopang oleh kualitas perilaku kerja yang disiplin dan terorganisir. Penurunan kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan ketidakefisienan birokrasi kerap kali menjadi refleksi dari lemahnya kedisiplinan dan rendahnya kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya secara profesional (Hasibuan, 2020).

Fenomena tersebut juga terlihat dalam studi kasus di Dinas Perikanan Kota Bitung, di mana data kehadiran bulan Juni 2024 menunjukkan rata-rata keterlambatan harian pegawai mencapai 7–10 orang dari total 40 pegawai aktif. Beberapa pegawai juga tercatat tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, meskipun sistem absensi digital telah diberlakukan. Temuan ini mencerminkan masalah kedisiplinan struktural yang belum dapat diselesaikan secara optimal (Umar, 2024). Di sisi lain, efektivitas pelaksanaan program-program perikanan dan kelautan kerap mengalami hambatan akibat kurangnya kemampuan teknis pegawai, terutama dalam penggunaan teknologi monitoring dan evaluasi berbasis data.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami secara ilmiah bagaimana dua variabel penting disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Dalam era reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi agenda nasional yang didukung oleh kebijakan evaluasi kinerja aparatur sipil negara (ASN) berbasis merit system. Oleh karena itu, instansi pemerintah di tingkat daerah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya loyal secara administratif, tetapi juga kompeten dan disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (KemenPAN-RB, 2023).

Secara teoretis, disiplin kerja dipahami sebagai kesanggupan pegawai dalam menaati segala bentuk regulasi dan prosedur kerja, termasuk dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, serta etika profesional. Menurut Rivai dan Sagala (2022), disiplin kerja yang tinggi akan membentuk budaya kerja yang positif dan berdampak pada konsistensi hasil kerja pegawai. Sedangkan kemampuan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2020), mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

Meskipun penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan antara disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (Sofyan, 2020; Hartono, 2021),

mayoritas studi tersebut masih bersifat parsial dan terfokus pada sektor pendidikan atau industri. Belum banyak kajian yang menelaah fenomena ini secara simultan pada lembaga pemerintah daerah, khususnya dalam sektor perikanan yang memiliki kompleksitas operasional yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya research gap dalam konteks organisasi pemerintahan lokal berbasis kelautan dan perikanan.

Kekosongan literatur ini menjadi celah penting yang ingin dijawab oleh penelitian ini. Fokus pada instansi sektor perikanan di daerah pesisir memberikan konteks baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Apalagi, sektor ini bersinggungan langsung dengan ekosistem maritim yang menjadi salah satu prioritas pembangunan nasional berbasis ekonomi biru (blue economy). Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga strategis untuk mendukung penguatan tata kelola birokrasi daerah

Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada analisis simultan terhadap dua faktor psikologis-kerja—disiplin dan kemampuan kerja—dalam satu model regresi terhadap kinerja pegawai di instansi sektor publik. Pendekatan ini memperkaya diskursus teori-teori manajemen publik yang selama ini lebih menekankan aspek struktural atau kebijakan tanpa melihat determinan perilaku individual pegawai secara langsung. Temuan empirik dalam studi ini diharapkan dapat memunculkan pola intervensi yang lebih tepat sasaran untuk reformasi birokrasi di tingkat daerah.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga pertanyaan penting: sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta apakah kedua variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan variasi dalam performa kinerja pegawai. Selanjutnya hasil dari studi ini diharapkan dapat dijadikan rujukan kebijakan oleh pimpinan organisasi sektor publik dalam merancang strategi penguatan SDM yang lebih berbasis bukti (evidence-based HRM).

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Desain ini memungkinkan analisis hubungan kausal dan pengujian hipotesis melalui teknik statistik inferensial berbasis regresi linear berganda. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Dinas Perikanan Kota Bitung yang seluruhnya berjumlah 40 orang. Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan kemampuan

kerja)X₂), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian tidak mencakup variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup berformat skala Likert (1–5) untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan metode korelasi Pearson dan Cronbach's Alpha untuk memastikan kelayakan alat ukur.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perikanan Kota Bitung Selama 1 Tahun dimulai pada bulan Januari sampai Desember tahun 2024. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sensus (total sampling) karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya. Selain data primer dari kuesioner, data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal seperti rekapitulasi kehadiran dan laporan kinerja tahunan.

1. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:
2. Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan ketepatan waktu saat bekerja (Hasibuan, 2020);
3. Kemampuan kerja mencerminkan kapasitas teknis, pengetahuan kerja, serta kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi (Mangkunegara, 2020); dan
4. Kinerja pegawai diukur melalui indikator efisiensi, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Kaplan & Norton, 2020).

Teknik analisis data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen;
2. Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi;
3. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- X₁ : Disiplin Kerja
- X₂ : Kemampuan Kerja

4. Koefisien Determinasi (R²) untuk mengukur besaran kontribusi kedua variabel terhadap kinerja;
5. Uji F dan Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dan parsial masing-masing variabel.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur tiga variabel utama, yakni: disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Berikut ringkasan hasil rata-rata skor dari kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS:

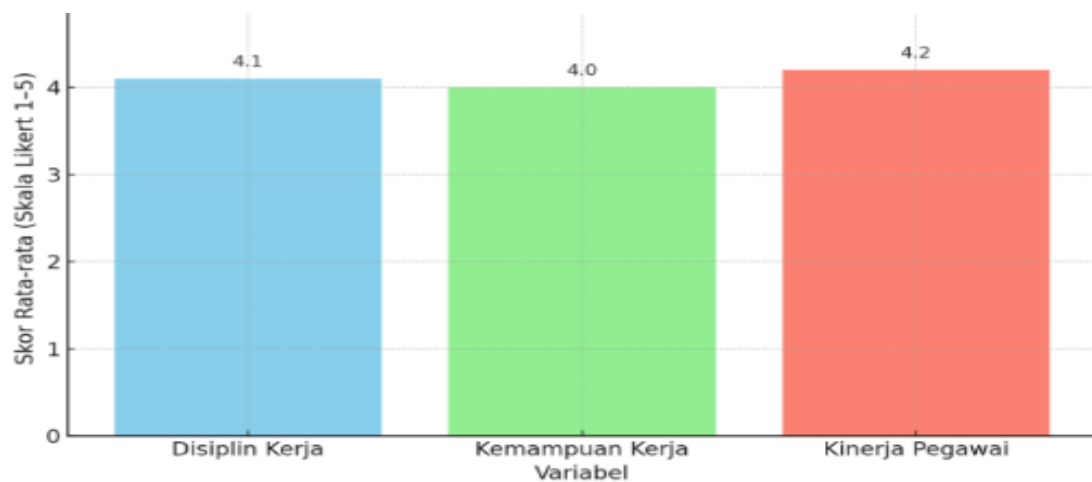
Tabel 1 Hasil Rata-Rata Skor Dari Kuesioner

No	Variabel	Rata-rata Skor	Interpretasi
1	Disiplin Kerja (X_1)	4.10	Sangat Baik
2	Kemampuan Kerja (X_2)	4.00	Baik
3	Kinerja Pegawai (Y)	4.20	Sangat Baik

Dari Tabel di atas, terlihat bahwa ketiga variabel memiliki skor rata-rata di atas 4, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap tingkat kedisiplinan, kemampuan, dan kinerja dalam lingkungan Dinas Perikanan Kota Bitung.

Visualisasi Rata-Rata Skor Variabel

Grafik dibawah ini memperlihatkan perbandingan rata-rata skor tiap variabel dalam bentuk grafik batang:



Gambar 1. Rata-rata Skor Tiap Variabel Penelitian

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki skor tertinggi (4,20), diikuti oleh disiplin kerja (4,10) dan kemampuan kerja (4,00). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum persepsi pegawai terhadap kinerja mereka sangat baik, namun tetap ada ruang untuk peningkatan terutama pada aspek kemampuan kerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig. (p value)
Disiplin Kerja (X_1)	0.435	3.622	0.001**
Kemampuan Kerja (X_2)	0.410	3.214	0.003**
Konstanta (a)	1.273	–	–
R ²	0.648	–	–
F-hitung	34.210	–	0.000**

Keterangan: $p < 0.05$ = signifikan

Interpretasi hasil:

1. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikansi untuk kedua variabel < 0.05 , menandakan bahwa pengaruh tersebut secara statistik signifikan.
3. Nilai R² sebesar 0.648 menunjukkan bahwa 64,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan.

Discussion

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), bahwa disiplin merupakan pondasi perilaku kerja yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi - seperti kepatuhan terhadap jam kerja dan pelaksanaan tugas tanpa pengawasan intensif - berkorelasi dengan output kerja yang lebih konsisten dan terukur.

Demikian pula, hasil penelitian ini memperkuat temuan Hartono (2021) bahwa kemampuan kerja - baik teknis maupun adaptif - berpengaruh terhadap ketepatan, efisiensi, dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memahami tanggung jawabnya secara substansial cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas dan mengambil inisiatif untuk perbaikan.

Pengaruh simultan yang cukup besar dari disiplin dan kemampuan kerja (R² = 64,8%) juga mendukung gagasan Widodo (2022), bahwa sinergi antara perilaku dan kompetensi merupakan fondasi dari kinerja tinggi di sektor publik. Dalam konteks Dinas Perikanan Kota Bitung, sinergi ini sangat relevan mengingat kompleksitas kerja lapangan dan perlunya adaptasi terhadap regulasi kelautan yang terus berubah.

CONCLUSION

Penelitian ini secara empirik membuktikan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Bitung. Disiplin kerja, yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas tepat waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, terbukti meningkatkan kinerja individual dan tim secara keseluruhan. Sementara itu, kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan teknis, keterampilan pelaksanaan tugas, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas dan efisiensi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 64,8% variabilitas dalam kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa keduanya merupakan determinan utama dalam pengembangan kualitas pelayanan publik di sektor pemerintahan daerah. Hasil ini mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan perilaku kerja dalam mendukung tata kelola birokrasi yang efektif dan akuntabel.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti menyarankan agar Dinas Perikanan Kota Bitung dapat meningkatkan sistem pengawasan dan penegakan disiplin secara terstruktur melalui kebijakan reward and punishment yang berkeadilan dan transparan. Manajemen instansi juga perlu menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis yang berkesinambungan, guna memperkuat kapasitas pegawai dalam menghadapi kompleksitas tugas dan dinamika regulasi sektor perikanan. Selain itu, perlu dilakukan monitoring berkala terhadap efektivitas kinerja pegawai agar hasil kerja yang dicapai benar-benar sejalan dengan target kinerja organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan kajian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara lebih menyeluruh dan komprehensif.

REFERENCES

- Aisyah, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPEDA BONDOWOSO. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 123–135.
- Argiarini, V. D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK MANDIRI JEMBER. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21(1), 101–113.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* (15th ed.). Kogan Page.
- Astuiti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTAMAS SURYA INDAH MULIA MEDAN. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: HUMAN BEHAVIOR AT WORK* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS KECAMATAN CANDIMULYO). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.55340/bmr.v3i1.789>
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2020). Pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.35586/jwem.v10i2.852>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 45–55.
- Kusumawati, Y., & Pramono, T. (2025). KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN NGASEM KABUPATEN KEDIRI. *Jurnal Interaksi: Ilmu Pemerintahan dan Administrasi*, 5(1). <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/interaksi/article/view/6658>
- Madiistriyatno, H., & Wirawan, S. T. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ADMIRAL LINES JAKARTA). *Jurnal Education & Management*, 7(1). <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/6943>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (Revisi ed.). Remaja Rosdakarya.

- Mirdhatillah, M., & Sebayang, S. A. M. (2025). ANALISIS KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI DAN SDM BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2). <https://www.jurnal-id.com/index.php/jupin/article/view/1425>
- Pangaila, D. D., & Sumampouw, J. (2025). PENGARUH MODAL MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SASA INTI MINAHASA SELATAN. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1). <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3639>
- Pratomo, A. (2025). *KEMAMPUAN MENGELOLA BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP MADYA DUA SEMARANG* [Tesis Magister, Universitas Islam Sultan Agung]. <http://repository.unissula.ac.id/40347/>
- Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JP SILVER BALI, GIANYAR, BALI. *VALUES: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/11751>
- Rustandi, T., Suadma, U., & Tejaarief, B. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Kreativitas dan Pengembangan Manajemen*, 12(1) <https://journalpedia.com/1/index.php/jkpm/article/view/4866>
- Siboro, R. N., & Sulistia, V. (2025). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLATFORM CANDIDATE COLLEGE. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1). <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/view/2002>
- Suprayetno, D., & Tamala, D. (2025). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR). *Jurnal Penelitian MSDM*, 4(2). <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/7119>