

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 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 aparaturnya. 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. Sejak bergulirnya era reformasi pada akhir tahun 1998, Indonesia telah melakukan berbagai penataan secara mendalam di berbagai sektor kehidupan, khususnya pada ranah pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Upaya pembenahan dan penataan ini dilakukan sebagai respon terhadap berbagai kelemahan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang selama ini dianggap belum berjalan secara efektif maupun efisien, sehingga menimbulkan dampak merugikan bagi masyarakat luas. Krisis ekonomi dan sosial yang kemudian berkembang menjadi krisis politik semakin mempertegas perlunya penataan sistem pemerintahan secara menyeluruh dan mendasar. Serangkaian

upaya perbaikan di sektor pemerintahan inilah yang kemudian dikenal sebagai reformasi birokrasi.

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. Banyak warga mengeluhkan lambannya kinerja aparatur pemerintah. Pandangan umum yang muncul di masyarakat menilai bahwa birokrasi pemerintah cenderung *rigid* dan belum responsif terhadap kebutuhan pengguna layanan. Birokrasi publik di Indonesia dinilai belum secara penuh menitikberatkan pada aspek kinerja serta kualitas pelayanan yang berdampak pada rendahnya kinerja pemerintahan. Salah satu penyebab utama buruknya kinerja birokrasi adalah kelemahan sumber daya manusia di bidang pelayanan publik. Akibat dari kondisi tersebut, upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan yang optimal terhambat oleh kualitas sumber daya manusia birokrasi yang masih

rendah, sehingga masyarakat tidak mendapatkan haknya untuk memperoleh layanan publik yang maksimal (Dwiyanto, 2012).

Keberhasilan suatu organisasi publik sangat bergantung pada kinerja aparaturnya, karena aparaturnya 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 aparaturnya untuk memenuhi hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat. Hal ini sejalan dengan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa salah satu tujuan pokok berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia ialah meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas, yang tercermin dari kualitas layanan publik yang disampaikan aparaturnya kepada masyarakat.

Di sisi lain, pemerintah juga diharapkan dapat memperbaiki mutu sumber daya manusia sehingga pelaksanaan pelayanan publik dapat berlangsung dengan lebih efektif serta efisien. 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. Dengan demikian, penilaian kinerja ini dapat meningkatkan efektivitas efisiensi organisasi publik dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Selain

itu, pengukuran kinerja juga bertujuan untuk mewujudkan akuntabilitas publik melalui perbaikan komunikasi antar lembaga. Informasi yang digunakan dalam proses pengukuran kinerja ini dapat berasal dari data finansial maupun non-finansial. 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. Maka dari itu dapat diartikan bahwa kinerja tidak dapat optimal tanpa adanya keseimbangan antara kemampuan pegawai dan disiplin kerja pegawai.

Permasalahan terkait kinerja pegawai merupakan isu krusial dalam bidang manajemen SDM. Pegawai dianggap sebagai aset yang memiliki nilai terbesar bagi organisasi atau perusahaan karena kontribusi mereka dapat membentuk atau merusak reputasi perusahaan, serta berdampak negatif terhadap tingkat keuntungan. Kinerja pegawai menjadi fondasi utama dari keberlangsungan organisasi, sehingga faktor-faktor yang mendukung pencapaian kinerja tinggi perlu dianalisis secara menyeluruh. Kemajuan organisasi tidak dapat hanya bergantung pada individu tertentu, melainkan merupakan hasil dari kerja kolektif seluruh anggotanya (Abbas & Yaqoob, 2009:269). Kondisi kinerja pegawai yang belum optimal masih menjadi tantangan utama bagi banyak organisasi saat ini. Sebagian organisasi telah menyadari pentingnya peningkatan kinerja pegawai dan

memahami tahapan-tahapan strategis dalam mencapai tingkat kinerja tinggi untuk menjadi faktor penentu tercapainya keberhasilan organisasi (Tran & Thao, 2015:169).

Kinerja pegawai tetap menjadi isu permasalahan serius di berbagai Negara, terutama pada lingkungan pemerintahan. Dalam konteks ini, setiap lembaga diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang responsif, memadai, sopan, dan efisien sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja aparatur. Untuk mewujudkan hal tersebut, institusi yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola SDM pada instansi pemerintahan perlu memprioritaskan peningkatan kualitas kinerja pegawai ketika memberikan pelayanan kepada publik (Capadosa & Bernard, 2013:1). Selain itu, SDM berperan krusial dalam terwujudnya tujuan organisasi karena elemen dinamis yang menentukan perkembangan atau kemunduran suatu institusi (Masharyono & Sumiyati, 2016).

Hasil dari literature review penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herfina Saptalia, Muhammad Idris, dan Diah Isnaini Asiati (2022) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya kompetensi pegawai yang mencakup keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, serta ketidakcocokan antara pendidikan yang ditempuh dengan tugas yang dijalankan. Kondisi tersebut mengakibatkan pegawai belum dapat menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Selain itu, minimnya pemahaman diri yang tercermin dalam

sikap pegawai juga mencerminkan rendahnya tanggung jawab dan profesionalisme, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

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. Sebagai lembaga perencana, BAPPEDA berperan dalam merancang arah kebijakan pembangunan jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang yang diselaraskan dengan visi dan misi kepala daerah, potensi wilayah, serta kebutuhan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, BAPPEDA bertugas untuk menyusun berbagai dokumen perencanaan, seperti RPJPD sampai periode 20 tahun, RPJMD sampai periode 5 tahun, RKPD disusun setiap tahun sebagai dasar penyusunan APBD. Wewenang yang dimiliki BAPPEDA diantaranya yaitu Merumuskan dan Menetapkan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah, Mengkoordinasikan Penyusunan Dokumen Perencanaan, Mengendalikan dan Mengevaluasi Pelaksanaan Pembangunan, Menyediakan dan Mengelola Data dan Informasi Pembangunan, Memberikan Pertimbangan dan Rekomendasi Pembangunan, Melaksanakan Fungsi Sekretariat dalam Forum Perencanaan.

Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang berdasarkan data yang menunjukkan yaitu kualitas pelayanan dalam bidang perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan masih belum optimal. Kondisi ini berdampak pada

rendahnya efektivitas pelaksanaan program dan kurang maksimalnya pencapaian tujuan strategis organisasi. Pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pembangunan yang dinamis, sehingga diperlukan perbaikan secara menyeluruh baik dari aspek manajerial, kelembagaan, maupun sumber daya manusia. Masalah utama yang menjadi penyebabnya adalah belum memadainya kapasitas maupun kuantitas sumber daya manusia (ASN) yang ada. Akar dari permasalahan ini terletak pada masih terdapat tidak tercapainya target kinerja yang belum maksimal khususnya pada kegiatan perencanaan, penganggaran, serta evaluasi kinerja perangkat daerah, dengan indikator persentase kesesuaian perencanaan dengan pencapaian kinerja perangkat daerah. Ketidaksesuaian tersebut menghambat produktivitas kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas, serta berdampak langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat maupun pemangku kepentingan lainnya.

**Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Pegawai**

| No | Kegiatan                                                              | Indikator Kinerja Kegiatan                                                   | Target kinerja 2024 | Realisasi kinerja 2024 | Capaian Renstra 2024 |
|----|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|
| 1  | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah      | Persentase Keselarasan Perencanaan terhadap Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 90                  | 82,73                  | 91,92%               |
| 2  | Koordinasi Perencanaan Bidang Perekonomian dan SDA (Sumber Daya Alam) | Rata-rata Nilai Perencanaan Kinerja Sub Rumpun Pemerintahan                  | 25                  | 19,90                  | 79,60%               |
| 3  | Koordinasi Perencanaan Bidang Perekonomian dan SDA (Sumber Daya Alam) | Rata-rata Nilai Perencanaan Kinerja Sub Rumpun Perekonomian                  | 27,55               | 18,38                  | 66,70%               |

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, yang bisa disebabkan oleh kurangnya dalam memenuhi target capaian secara kuantitatif. Ketidaktercapaian target ini bisa mencerminkan belum optimalnya kontribusi pegawai dalam menghasilkan keluaran kerja yang sepadan dengan beban pekerjaan yang sudah ditetapkan dalam rencana. Kurangnya efektivitas dalam alur kerja, ketidaksesuaian antara input (sumber daya, waktu, atau tenaga kerja) dengan hasil yang diperoleh, serta rendahnya inisiatif dalam menambah volume kerja di luar yang ditugaskan bisa menjadi penyebab utama. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi target yang telah ditetapkan instansi.

Disisi lain tingkat kualitas pelayanan yang dihasilkan juga belum maksimal, dapat dilihat dari indikator rata-rata nilai perencanaan kinerja Sub Rumpun Perekonomian yang hanya mencapai 18,38 dari target 27,55 (66,70%). Hal yang sama juga terjadi pada Sub Rumpun Pembangunan Manusia dan Pemerintahan, yang realisasinya masih jauh di bawah target. Rendahnya skor kualitas tersebut menunjukkan bahwa mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam perencanaan lintas sektor belum mampu memenuhi standar ideal yang diharapkan. Rendahnya kualitas ini dapat mencerminkan masih lemahnya pemahaman pegawai dalam menganalisis data perencanaan, menyusun dokumen yang matang

dan implementatif, serta minimnya kerja sama tim lintas bidang untuk menghasilkan perencanaan yang komprehensif. Hal ini menjadi sinyal bahwa tanggung jawab pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas masih perlu diperkuat melalui pelatihan, peningkatan pengawasan, serta sistem evaluasi yang berbasis kinerja aktual.

Indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari Rata-rata Nilai Perencanaan Kinerja Sub Rumpun Pemerintah dan Pembangunan Manusia yang tidak mencapai target dengan nilai Sub Rumpun Pemerintahan hanya mencapai 19,90 dari target 25. Rendahnya pencapaian ini mencerminkan adanya keterlambatan dalam penyusunan atau pengolahan perencanaan, yang berdampak pada tidak tercapainya target dalam kurun rentang waktu yang sudah ditentukan. Kondisi hal ini menggambarkan bahwa pegawai belum sepenuhnya dapat menuntaskan tugas serta program kerja sesuai jadwal yang telah direncanakan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dalam alur penyusunan dokumen, lambatnya koordinasi antar bidang, atau lemahnya pengendalian internal terhadap tenggat waktu. Ketidaktepatan waktu ini secara langsung berpengaruh terhadap kinerja unit kerja dan menggambarkan bahwa efektivitas manajemen waktu pegawai perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, kemampuan aparatur pemerintah menjadi faktor yang sangat menentukan aspek krusial dalam penyelenggaraan administrasi publik yang efektif dan efisien. 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. Lemahnya penguasaan teknologi informasi, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta ketergantungan pada prosedur birokratis yang kaku menjadi beberapa indikator lemahnya kemampuan aparatur. Situasi tersebut jelas mempengaruhi mutu layanan publik yang disampaikan, serta menghambat upaya merealisasikan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Kemampuan pegawai merupakan salah satu aspek fundamental yang memungkinkan mereka bertindak secara efektif dan sejalan dengan tujuan organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini mencakup kombinasi antara kapasitas intelektual dan keterampilan praktis yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Herawaty Manurung, 2013), peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang dimiliki, yang mencakup jenjang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerja, keterampilan teknis maupun non-teknis, serta kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil dari literature review penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurchayanto (2020) menyatakan bahwa kemampuan pegawai menjadi aspek yang sangat krusial dalam mendukung

kinerja, namun pada kenyataannya masih terdapat persoalan terkait keterbatasan sumber daya manusia dan ketidakseimbangan beban kerja yang dapat menghambat optimalisasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,619 ini berarti semakin baik kemampuan seorang pegawai, baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman kerja. Hal tersebut membuat kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai.

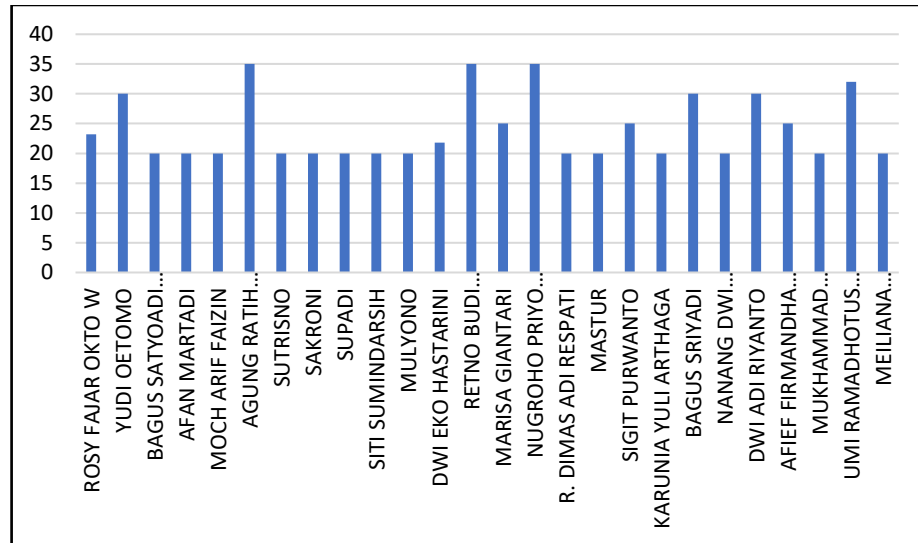
BAPPEDA Kabupaten Rembang adalah perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan serta melaksanakan perencanaan pembangunan di tingkat daerah. Sepanjang tahun 2023, BAPPEDA telah menjalankan tugasnya dalam menyusun dokumen perencanaan seperti RKPD, serta melakukan pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah. Berdasarkan dokumen Renstra BAPPEDA 2021-2026 dalam bab pemetaan permasalahan dijelaskan bahwa terdapat masalah pokok yang masih menjadi tugas Bappeda yaitu terkait belum optimalnya kinerja dan pelayanan dalam sektor perencanaan pembangunan, penelitian, serta pengembangan daerah dan akar permasalahan yang menyebabkan hal tersebut yaitu karena belum memadainya kapasitas dan kemampuan pegawai yang ada.

Selain itu juga dalam data di LKJIP BAPPEDA Tahun 2024 dalam bab kendala pencapaian kinerja sub kegiatan dijelaskan beberapa diakibatkan dari

kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam pengelolaan data termasuk penggunaan teknologi informasi untuk pengelolaan data, serta masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menguasai substansi teknis perencanaan, seperti penyusunan indikator kinerja, pemahaman dokumen perencanaan, dan keterkaitan antar dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, RKPD). Hal diatas menunjukkan bahwa kapasitas teknis pegawai masih belum merata sepenuhnya dan tentu masih perlu untuk ditingkatkan secara sistematis. Dapat dilihat juga dalam sasaran BAPPEDA dalam meningkatnya pemanfaatan hasil Litbang dalam indikator kinerja dalam aspek indeks inovasi daerah dimana target yang direncanakan yaitu sebesar 54% dan capaian yang sudah terealisasi baru sebesar 47,73% dalam status capain RPJMD masuk dalam kategori sedang yang artinya masih perlu untuk peningkatan yang lebih untuk dapat mencapai sesuai target yang seharusnya.

Peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan program pendidikan dan pelatihan (diklat), yang merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya aparatur. Program pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam memperluas wawasan, memperdalam pengetahuan teknis, serta meningkatkan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 mengenai Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa penyelenggaraan diklat bertujuan untuk

mewujudkan pegawai yang memiliki kompetensi selaras dengan bidang tugas dan posisi jabatannya masing-masing.



**Gambar 1. 1 Data Pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)**

*Sumber: IPASN 2025, olah data kembali oleh peneliti 2025*

Permasalahan yang terlihat dari grafik diatas terdapat adanya perbedaan signifikan antar pegawai. Sebagian pegawai memiliki nilai kompetensi di angka 20 sebanyak 14 Pegawai, yang menunjukkan kemampuan teknis atau penguasaan materi kerja masih relatif rendah, sementara yang tertinggi memiliki nilai kompetensi di angka 35 sebanyak 3 Pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemerataan kesempatan diklat, minimnya rotasi atau penugasan yang menantang, dan kurangnya dorongan pembelajaran mandiri. Kondisi ini berpotensi menghambat kinerja organisasi karena kompetensi yang tidak merata dapat menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja dan kualitas output. Dalam

satu tahun, kegiatan peningkatan kompetensi seperti diklat (pendidikan dan pelatihan) dibatasi maksimal 40 jam pelajaran, sesuai dengan ketentuan umum pengembangan SDM aparatur. Artinya setiap pegawai memiliki peluang untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan wawasan serta keterampilan, namun pemanfaatannya sangat bergantung pada kebijakan lembaga dan motivasi individu.

Disiplin kerja pegawai merupakan aspek utama dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan dari pegawai, pelaksanaan kegiatan organisasi tidak akan berjalan secara optimal. Untuk mewujudkan pegawai dengan tingkat kedisiplinan kerja yang baik, tepat waktu dalam menuntaskan pekerjaan, serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas, pokok, dan fungsinya, diperlukan penanaman kesadaran akan pentingnya peran masing-masing individu dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia, kedisiplinan yang tinggi menjadi syarat mutlak. Hal ini dikarenakan tanpa adanya tingkat kedisiplinan kerja yang baik, tujuan kolektif organisasi tidak akan dapat dicapai secara optimal, dan hasil yang diharapkan pun tidak akan optimal.

Hasil dari literature review penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Albeskit pilanto, Dkk (2024) mengungkapkan bahwa ditemukan terdapat permasalahan disiplin kerja pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. Permasalahan ini mencakup kurangnya kedisiplinan

dalam melaksanakan pekerjaan, terutama terkait kepatuhan terhadap ketentuan waktu yang telah ditetapkan dalam aturan, sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal. Selain itu, kelemahan dalam penegakan disiplin dari pimpinan turut memengaruhi kedisiplinan pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah memiliki aturan yang jelas, maka penerapan di lapangan belum sepenuhnya konsisten yang berdampak pada efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam aspek kedisiplinan juga menjadi perhatian di BAPPEDA Rembang. Ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak konsisten dalam menjalankan tugas administratif dan pengisian aplikasi kinerja seperti E-SAKIP dan e-Monev. Kurangnya ketertiban dalam pelaporan dan pelaksanaan tugas tersebut berpotensi menghambat rasa Tanggung Jawab atas penyusunan dokumen perencanaan, serta mengurangi efisiensi dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah. Dalam data LKJIP BAPPEDA 2024 juga dijelaskan bahwa indikator kinerja capaian sasaran pembangunan daerah tepatnya dalam program di RPJMD dimana waktu yang ditentukan oleh organisasi presentase capaian masih dalam kategori rendah yaitu dari target 88% hanya terealisasi 66,67%, hal ini dari data di LKJIP juga dijelaskan bahwa salah satu faktor permasalahan belum tercapainya yaitu karena masih kurangnya pegawai dalam penyelesaian perencanaan yang belum sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, artinya kedisiplinan yang masih kurang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis atas dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 juga ditemukan bahwa meskipun capaian indikator kinerja utama secara umum cukup memenuhi target, namun masih terdapat sejumlah permasalahan mendasar terkait pelaksanaan tugas pegawai. Beberapa isu yang teridentifikasi antara lain keterbatasan penguasaan substansi teknis perencanaan oleh sebagian pegawai, ketidakberaturan dalam pengisian instrumen pelaporan seperti E-SAKIP dan e-Monev, serta variabilitas kualitas dokumen yang dihasilkan. Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya merata, yang ditunjukkan melalui keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakpatuhan terhadap ketentuan pelaporan, dan lemahnya koordinasi internal.

Inspektorat Daerah sebagai tindak lanjut atas temuan yang ada memberikan rekomendasi agar BAPPEDA melakukan penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis yang lebih merata, terutama bagi pegawai yang berperan dalam penyusunan dan pengendalian rencana pembangunan. Selain itu, perlu dilakukan penegakan standar operasional prosedur (SOP) secara lebih konsisten, termasuk dalam hal jadwal pelaporan dan evaluasi, guna meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara akuntabel dan profesional. Dengan demikian, meskipun secara umum kinerja BAPPEDA Kabupaten Rembang telah memenuhi target dan indikator yang ditetapkan, masih terdapat aspek penting yang membutuhkan pembenahan, khususnya dalam aspek kompetensi serta kedisiplinan pegawai.

Kinerja pegawai yang kurang memuaskan dapat dipicu oleh sejumlah penyebab, termasuk kemampuan pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta lemahnya disiplin kerja terutama dalam hal ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan. Selain itu, kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan disiplin, suasana kerja yang tidak mendukung serta komunikasi yang belum efektif antara pimpinan dan bawahan juga berpotensi menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk meneliti apakah kemampuan pegawai dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui faktor mana yang lebih dominan memengaruhi pencapaian kinerja, sehingga hasil penelitian dapat menjadi acuan sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas SDM di instansi terkait. Dengan demikian, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian berjudul “Hubungan Kemampuan Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Rembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil pengamatan dan data yang diperoleh, terdapat sejumlah permasalahan yang memengaruhi capaian kinerja pegawai, Adapun permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Presentase target dengan pencapaian kerja yang dicapai pegawai masih kurang optimal
- 2) Tingkat Kualitas pelayanan yang dihasilkan belum maksimal
- 3) Responsibilitas (tanggung jawab kerja) pegawai tergolong masih rendah
- 4) Kurangnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai masih tergolong rendah
- 5) Ketidakpatuhan terhadap penyusunan dalam penyelesaian perencanaan waktu yang telah ditetapkan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang serta hasil identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 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?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 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.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dimaksudkan untuk bisa berkontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada ranah administrasi publik, terutama yang berhubungan dengan perilaku organisasi, SDM, serta kinerja aparatur

pemerintah. Temuan penelitian ini juga berpotensi untuk memperkaya literatur mengenai pengaruh kemampuan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik, yang selama ini masih terbatas, terutama pada instansi pemerintah daerah seperti BAPPEDA.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan maupun pemahaman pada tahap pengujian mengenai pengaruh kemampuan pegawai dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai wujud peningkatan kualitas pelayanan sebagai langkah untuk meningkatkan keterampilan berpikir kritis, analitis, dan sistematis dalam menghadapi persoalan-persoalan administrasi publik, serta memperkuat pemahaman penulis terhadap dinamika kinerja pegawai lingkup pelayanan pemerintah.

##### **2. Bagi Pemerintah**

Melalui penelitian ini diharapkan mampu membantu mengidentifikasi permasalahan nyata yang berkaitan dengan kurang optimalnya kemampuan teknis pegawai dan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja. Dengan adanya hasil penelitian ini, pemerintah daerah dapat merancang program pelatihan dan pengembangan

pegawai yang lebih terarah, serta memperkuat penegakan disiplin kerja guna mendukung tercapainya kinerja organisasi menjadi semakin maksimal.

### 3. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan perubahan kualitas pelayanan dan pertanggungjawaban pemerintah terutama BAPPEDA Kabupaten Rembang kepada masyarakat agar kualitasnya semakin meningkat, maka melalui penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA dapat semakin maksimal dan masyarakat akan mendapatkan haknya dan mendapatkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

## 1.5 Kerangka Teori / Konsep

### 1.5.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti / Tahun        | Fokus Kajian                                                              | Metode                                                        | Hasil Penelitian                                                                        |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Herfina Saptalia, dkk (2022) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh |

|    |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                     | <p>Sekretariat Daerah<br/>Pemerintah Kota<br/>Palembang</p> <p>Variabel Penelitian:<br/>Kompetensi (X1)<br/>Disiplin Kerja (X2)<br/>Motivasi (X3)<br/>Kinerja Pegawai (Y)</p>                                                                | <p>analisis regresi linier<br/>berganda</p>                                                                                                                                                                                               | <p>berdampak secara positif<br/>serta memiliki pengaruh<br/>yang signifikan baik secara<br/>parsial maupun simultan<br/>terhadap kinerja pegawai.</p>                                                                                                                                                 |
| 2. | <p>Masruroh<br/>anggeraini &amp; I<br/>Made Adnyana<br/>(2024).</p> | <p>Pengaruh Disiplin<br/>Kerja, Kompetisi Dan<br/>Komunikasi Terhadap<br/>Kinerja Pegawai<br/>Dengan Motivasi<br/>Pegawai Sebagai<br/>Variabel Intervening<br/>Pada Direktorat<br/>Jenderal Taman<br/>Pangan</p> <p>Variabel penelitian:</p> | <p>Penelitian ini<br/>dilakukan dengan<br/>pendekatan kuantitatif<br/>dan desain kausalitas.<br/>Sampel diambil dari<br/>populasi sebanyak 40<br/>orang pegawai, dan<br/>data dianalisis<br/>menggunakan regresi<br/>linear berganda.</p> | <p>Hasil penelitian<br/>menunjukkan bahwa<br/>disiplin kerja dan<br/>komunikasi berpengaruh<br/>positif dan signifikan<br/>terhadap kinerja,<br/>sedangkan kompetensi<br/>tidak berpengaruh<br/>signifikan. Disiplin kerja<br/>dan komunikasi juga<br/>berpengaruh positif<br/>terhadap motivasi,</p> |

|    |                                                                       |                                                                                                                                |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                       | <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Kompetisi (X2)</p> <p>Komunikasi (X3)</p> <p>Motivasi Pegawai (Z)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> |                                                                               | <p>sementara kompetensi tidak. Motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja, namun tidak memediasi pengaruh kompetensi. Nilai <math>R^2</math> untuk kinerja sebesar 50,5% dan untuk motivasi sebesar 92,8%, sedangkan nilai <math>Q^2</math> sebesar 0,964 menunjukkan model penelitian sangat baik.</p> |
| 3. | <p>Feky Jaya Saputra, Jack Henry Syauta Dan Arry Pongtiku (2022).</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>                                    | <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui</p> | <p>Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>                                                                                                                                                                                                                                                             |

|    |                                                  |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                  | <p>Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura</p> <p>Variabel Penelitian :</p> <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Kemampuan Kerja (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS</p>                                                             | <p>Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan.</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4. | <p>Madhika Arinovic &amp; Ari Subowo (2024).</p> | <p>Hubungan Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Yogyakarta.</p> <p>Variabel penelitian:</p> <p>Kompetensi Pegawai (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p>             | <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 56 responden pegawai Bappeda. Analisis data menggunakan uji</p> | <p>Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai dengan kinerja (<math>r = 0,418</math>), antara disiplin kerja dengan kinerja (<math>r = 0,495</math>), dan secara simultan keduanya memengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,4% (<math>R^2 = 0,644</math>). Hal ini</p> |

|    |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                           | Kinerja Pegawai (Y)                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Kendall Tau dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).                                                                                                                        | menunjukkan pentingnya penguatan kompetensi dan kedisiplinan dalam peningkatan kinerja.                                                                                                         |
| 5. | Mirdhatillah, Saimara A.M.Sebayang, Teguh Wahyono (2025). | <p>Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional.</p> <p>Variabel Penelitian :</p> <p>Kemampuan kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Motivasi kerja (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai Y</p> | <p>Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis regresi linier berganda.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.</p> |

|    |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Sri Mardiana, Indira Basalamah, Yassir (2025). | Hubungan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PMD Kab. Gowa.<br><br>Variabel Penelitian:<br>Disiplin Kerja (X1)<br>Kompensasi (X2)<br>Pengembangan Karir (X3)<br>Kinerja Pegawai (Y) | Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 40 orang menggunakan total sampling. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien. Sementara disiplin kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 7. | Heru Prayetno, Darmilisani (2024)              | Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan                                                                                                                                                | Kuantitatif, populasi 87 pegawai, teknik sampling jenuh, analisis jalur (path analysis) dengan SmartPLS 3                                         | Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta motivasi                                                                                                                                                                                              |

|    |                                                     |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                     | <p>Motivasi Sebagai Variabel Intervening.</p> <p>Variabel Penelitian:</p> <p>Kemampuan Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Motivasi (Z)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>                    |                                                                                                                                                                                                                              | <p>juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja dan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>                                                                                                                            |
| 8. | Meity Sri Anggarwati & Herbasuki Nurchayanto (2020) | <p>Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang</p> <p>Variabel Penelitian:</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi penyebaran angket, observasi, dan studi dokumentasi. Pengukuran data dilakukan dengan skala Likert. Analisis</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi yang positif dan signifikan antara kemampuan pegawai (<math>r = 0,619</math>), motivasi kerja (<math>r = 0,578</math>), serta iklim organisasi (<math>r = 0,628</math>) dengan kinerja pegawai. Ketiga variabel ini secara bersama-sama berhubungan dengan</p> |

|    |                              |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                              | <p>Kemampuan Pegawai (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Iklm Organisasi (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>                                                                                              | <p>data dilakukan melalui uji Korelasi Kendall Tau, Koefisien Konkordansi Kendall, dan Koefisien Determinasi.</p>                  | <p>kinerja pegawai dengan nilai koefisien konkordansi Kendall sebesar 0,883 dan nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) bernilai 0,749, yang mengindikasikan bahwa 74,9% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut.</p> |
| 9. | Albeskit pilanto, Dkk (2024) | <p>Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten morowali utara</p> <p>Variabel Penelitian:</p> <p>Komunikasi (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> | <p>Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif &amp; verifikatif. teknik sampling jenuh (60 responden)</p> | <p>Hasil penelitian ini bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.</p>                                                                                          |

|            |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                                                 | Kinerja Pegawai (Y)                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>10.</b> | Endang Sumiyati,<br>Mega Cahyani, dkk<br>(2023) | Analisis Kemampuan<br>Pegawai, Motivasi Dan<br>Deskripsi Pekerjaan<br>Terhadap Kinerja<br>Pegawai Dinas<br>Perpustakaan Dan<br>Kearsipan Kabupaten<br>Pasuruan.<br><br>Variabel Penelitian:<br>Kemampuan Pegawai<br>(X1)<br>Motivasi (X2)<br>Deskripsi Pekerjaan<br>(X3)<br>Kinerja Pegawai (Y) | Metode kuantitatif,<br>Teknik pengambilan<br>sampel menggunakan<br>sensus dengan<br>Pengumpulan data<br>melalui kuesioner<br>skala Likert dan<br>Analisis data<br>menggunakan regresi<br>linier berganda. | Hasil menunjukkan bahwa<br>secara simultan,<br>kemampuan pegawai,<br>motivasi, dan deskripsi<br>pekerjaan berpengaruh<br>signifikan terhadap kinerja<br>pegawai Dinas<br>Perpustakaan dan<br>Kearsipan Kabupaten<br>Pasuruan |
| <b>11.</b> | Kartinah,<br>nurwiyanta, dkk<br>(2021)          | Testing The Effect Of<br>Ability, Motivation,<br>Discipline And Job<br>Satisfaction On                                                                                                                                                                                                          | Pendekatan kuantitatif<br>dengan metode survei.<br>Populasi 1502<br>karyawan PT. Sung                                                                                                                     | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>keempat variabel<br>independen (kemampuan,                                                                                                                                          |

|     |                            |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                       |
|-----|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                            | Employee Performance An Empirical Study On PT. Sung Chang Indonesia                          | Chang Indonesia. Teknik sampling menggunakan stratified random sampling dengan jumlah sampel 229 orang. Instrumen berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20. | motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai.                                                         |
| 12. | Adenanthera L. Dewa (2023) | The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. | Metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang berjumlah sampel 110 orang dari karyawan PLTU Tanjung Jati B, Jepara. Teknik pengambilan                                                                                                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan |

|     |                                   |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                   | <p>Variabel penelitian :</p> <p>Kemampuan Kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>sampel ini</p> <p>menggunakan simple random sampling yang mana Instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data dengan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS</p> | <p>terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kemampuan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja dibanding dua variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% perbedaan antara kinerja pegawai dapat dijelaskan dipengaruhi oleh seluruh variabel bebas yang diteliti,, sementara 40% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.</p> |
| 13. | Hery Sugiyanto & Wulansari / 2024 | The Influence of Competence and Work Discipline on the                                                                                      | Penelitian kuantitatif dengan desain explanatory. Sampel                                                                                                                               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|     |                                         |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                         | <p>Performance of Civil Servants in South Lampung</p> <p>Variabel Penelitian:</p> <p>Kompetensi (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>100 ASN (stratified random sampling).</p> <p>Instrumen berupa kuesioner dengan indikator kompetensi (knowledge, skill, attitude), disiplin kerja (timeliness, rule compliance, work ethics), dan kinerja pegawai (work quality, productivity, responsibility).</p> <p>Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.</p> | <p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan kompetensi. Meskipun kompetensi pegawai cukup tinggi dari sisi pengetahuan dan keterampilan, dimensi sikap seperti inisiatif masih dapat ditingkatkan.</p> |
| 14. | Ana Yuli Pratiwi & Siti Almaidah / 2025 | <p>The Role of Work Discipline, Workload, Work Motivation in Improving Employee</p>                                                                            | <p>Penelitian kuantitatif, sampel 49 pegawai diambil secara total sampling.</p>                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan</p>                                                                                                                                                                                                          |

|     |                                   |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                   | <p>Performance: Sragen Regency Population and Civil Registration Office as an Examp</p> <p>Variabel Penelitian:</p> <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>Pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala Likert.</p> <p>Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan F, serta koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menggunakan SPSS.</p> | <p>motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Adjusted <math>R^2</math> sebesar 60,1%. Secara parsial, Disiplin Kerja (<math>p = 0,005</math>) dan Motivasi Kerja (<math>p = 0,002</math>) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja (<math>p = 0,009</math>) berpengaruh negatif signifikan.</p> |
| 15. | I Nyoman Tri Sutaguna, dkk (2023) | <p>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance</p>                                                                                                              | <p>Kuantitatif, dengan metode sensus (jumlah responden 46 orang). Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.</p>                                                                                                         | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (<math>p = 0.008</math>), sedangkan kompetensi (<math>p =</math></p>                                                                                                                                                                 |

|  |  |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | Variabel Penelitian:<br>Kompetensi (X1)<br>Pengalaman Kerja (X2)<br>Lingkungan Kerja (X3)<br>Disiplin Kerja (X4)<br>Kinerja Pegawai (Y) | 0.813), pengalaman kerja (p = 0.233), dan disiplin kerja (p = 0.126) tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, keempat variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (p = 0.000) dengan R <sup>2</sup> sebesar 62,3%. |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Penelitian dari Feky Jaya Saputra, dkk (2022) perbedaan dengan penelitian ini yaitu pengambilan objek pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali Utara, sedangkan penelitian ini fokus pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rembang. Kemudian pada teori kinerja menggunakan dari Mangkunegara (2013) dan kedisiplinan dari Rivai (2011), sedangkan penelitian ini menggunakan teori kemampuan pegawai dan disiplin kerja dari Kasmir (2016).

Penelitian dari Endang Sumiyati, Mega Cahyani, dkk (2023) perbedaan dengan penelitian saya yaitu pada variabel bebas yang menguji kemampuan

pegawai, motivasi, dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada studi yang dilakukan ini menggunakan dua variabel independen yaitu kemampuan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian metode yang digunakan menggunakan analisis regresi linear multipel dengan penggunaan uji F dan uji t guna menilai efek bersama-sama maupun secara terpisah sedangkan riset ini menggunakan pengujian teknik korelasi keterkaitan antara variabel. Metode pemilihan sampel dilakukan melalui proportional random sampling yakni pemilihan responden dengan cara acak sedangkan studi ini memakai metode sampling jenuh atau sensus (census sampling), di mana semua pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang dijadikan responden penelitian.

#### **1.5.2 Administrasi Publik**

Administrasi Publik mencerminkan suatu proses dinamis di mana pemerintah berperan sebagai aktor utama dalam mengatur, mengarahkan, serta menetapkan berbagai kebijakan yang diyakini mampu membawa manfaat bagi kepentingan masyarakat luas, Administrasi publik tidak hanya mencakup aspek teknis birokrasi tetapi juga menggambarkan hubungan kekuasaan antara negara dan warga negara dalam ruang pengaturan kehidupan publik (Keban, 2008:4). Berdasarkan pandangan Chandler dan Plano yang dikutip oleh Keban (2008:4), administrasi publik dipahami sebagai suatu bentuk koordinasi yang dilakukan secara terstruktur terhadap

seluruh sumber daya publik guna menjamin kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi pemerintah dan proses ini mencakup tahapan penting mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengimplementasian kebijakan serta pengambilan keputusan yang diarahkan untuk memenuhi kepentingan masyarakat secara luas.

Menurut Pasolong (2010) administrasi publik adalah kegiatan kolaboratif antarindividu maupun institusi yang bekerja untuk melaksanakan fungsi pemerintahan serta melayani kebutuhan publik secara efisien dan tepat guna. Sementara itu, Nicholas menegaskan administrasi publik memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat, serta dalam proses perumusan kebijakan publik yang responsif terhadap kebutuhan sosial yang berkembang di lingkungan masyarakat.

### **1.5.3 Paradigma Administrasi Publik**

Menurut Harbani Pasolong (2014:27) menjelaskan bahwa proses berkembangnya suatu ilmu pengetahuan dapat diketahui melalui peralihan paradigma yang menyertainya. Dalam administrasi publik perubahan tersebut mencerminkan adanya perbedaan dalam tujuan, pendekatan metodologis, teori yang digunakan, serta landasan epistemologi dan nilai-nilai dasar yang membentuknya. Dengan kata lain, pergantian paradigma menunjukkan perkembangan arah keilmuan administrasi publik yang semakin kompleks dan adaptif terhadap kebutuhan. Menurut Nichola Henry

(dalam pasalong 2022) mengidentifikasi enam paradigma utama dalam administrasi publik, antara lain:

1) Paradigma 1 Tahun 1900-1926 (Dikotomi Politik dan Administrasi)

Paradigma pertama muncul pada tahun 1900 hingga 1926 dengan menekankan pemisahan antara urusan politik dan administrasi. Salah satu karya yang mewakili paradigma ini berjudul *Politics and Participation* yang terbit pada tahun 1990. Fokus utama dalam karya tersebut adalah bagaimana kebijakan publik disusun berdasarkan kehendak masyarakat, sementara administrasi menekankan bagaimana kebijakan tersebut dijalankan atau diimplementasikan. Administrasi publik dianggap sebagai kegiatan yang netral dan bebas nilai, serta diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam birokrasi pemerintah. Tokoh-tokoh penting dalam paradigma ini yaitu Frank J. Goodnow dan Leonard D. White. Namun, kekurangan utama dari paradigma ini berada pada fokus atau ruang lingkup kajiannya, yakni hanya terbatas hanya birokrasi pemerintah, sementara metode pengembangannya belum dijelaskan secara rinci.

## 2) Paradigma 2 Tahun 1927-1937 (Paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi)

Paradigma ini lebih menekankan pada nilai fokus dibandingkan nilai lokus. Hal ini dapat dilihat dari fungsi-fungsi dan prinsip-prinsip manajerial dalam administrasi, sementara aspek lokus atau tempat berlangsungnya administrasi tidak dijelaskan secara mendalam. Tokoh-tokoh yang berperan dalam merumuskan dan memperkenalkan paradigma ini berlandaskan pada prinsip-prinsip administrasi yang diperkenalkan oleh Willoughby, Gulick, dan Urwick. Prinsip-prinsip dimana dikemukakan bersifat umum dan dituangkan dalam konsep rangkaian konsep POSDCORB, yang terdiri atas *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penempatan pegawai), *Directing* (pengarahan), *coordinating* (koordinasi), *reporting* (pelaporan), serta *budgeting* (penganggaran).

## 3) Paradigma 3 Tahun 1950-1970 (Administrasi Negara Sebagai Ilmu Politik)

Paradigma ketiga muncul dari perdebatan antara dua pandangan yang saling bertentangan, yakni administrasi sebagai kegiatan bebas nilai dan politik sebagai kegiatan yang sarat nilai. Meskipun berbeda, pada akhirnya kedua pandangan ini dianggap sama-sama relevan, yang kemudian melahirkan pemikiran dari John Gaus menyatakan bahwa

administrasi publik termasuk dalam ranah teori politik. Fokus dalam pendekatan ini menjadi bersifat abstrak karena prinsip-prinsip administrasi yang sebelumnya kuat mulai kehilangan identitasnya. Hal ini menimbulkan ketidakteraturan dalam batas antara administrasi dan politik di mana keduanya saling berebut dominasi. Ketiadaan batas yang jelas ini menjadi kelemahan dalam pengembangan administrasi publik saat itu. Dominasi disiplin ilmu politik yang masuk ke dalam ranah administrasi menyebabkan paradigma ini menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara administrasi publik dan politik, dengan lokus utama berada pada birokrasi pemerintahan.

#### 4) Paradigma 4 Tahun 1956-1970 (Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi)

Paradigma keempat merupakan kelanjutan dan pengembangan dari prinsip-prinsip yang muncul pada paradigma sebelumnya. Dalam periode ini, administrasi negara mulai dilihat sebagai bagian dari ilmu administrasi murni, yang mengalami kemajuan melalui dukungan dari disiplin ilmu lain seperti psikologi sosial, serta mulai diarahkan pula pada pendekatan kebijakan publik. Fokus dari paradigma ini lebih bersifat fleksibel karena lokusnya yang abstrak, sehingga memungkinkan untuk diterapkan dalam berbagai konteks dalam lingkup administrasi publik. Cakupan kajian yang berkembang dalam

paradigma ini meliputi analisis manajemen, perilaku organisasi, serta pemanfaatan teknologi dan pendekatan modern, seperti analisis sistem, riset operasi, dan metode kuantitatif lainnya yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi.

5) Paradigma 5 Tahun 1970-Sekarang (Administrasi Negara Sebagai Administrasi Negara)

Paradigma kelima mempunyai ciri khas yang membedakannya dari paradigma-paradigma sebelumnya, yakni pada kejelasan fokus dan lokus yang semakin tegas. Dalam paradigma ini, fokus kajiannya mencakup teori manajemen, teori organisasi, serta kebijakan publik sebagai inti dalam pengelolaan administrasi negara. Sementara itu, lokusnya diperluas mencakup seluruh permasalahan dan kepentingan yang muncul di tengah masyarakat atau publik secara umum. Dengan demikian, paradigma ini menunjukkan bahwa administrasi negara tidak hanya berurusan dengan struktur birokrasi semata, tetapi juga secara aktif merespons berbagai persoalan sosial dan publik. Paradigma ini mencerminkan pendekatan yang lebih adaptif dan kontekstual dalam menghadapi kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan modern.

#### 6) Paradigma 6 Tahun 1990-Sekarang (*Governance*)

Paradigma keenam merupakan hasil perkembangan dari berbagai paradigma sebelumnya dan dikenal sebagai paradigma terbaru dalam ilmu administrasi publik. Fokus utama paradigma ini adalah pada transformasi peran pemerintah, yang awalnya hanya sebagai pelaksana pemerintahan (*government*), menjadi sebuah sistem kolaboratif yang dikenal dengan istilah *governance*. Perubahan ini menandai adanya keterlibatan aktif dan sinergis melibatkan tiga pihak penting, yakni pemerintah, pelaku usaha, dan komunitas masyarakat, dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur Administrasi Publik: Teori dan Penerapan *Good Governance* karya Pandji Santoso, paradigma ini menekankan pentingnya keseimbangan dan kerja sama antarpilar tersebut demi mencapai praktik penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada prinsip-prinsip *Good Governance*. Oleh sebab itu, paradigma enam menandai pergeseran dari pendekatan birokratis yang bersifat sentralistik menuju model pemerintahan yang lebih partisipatif, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan uraian enam paradigma administrasi publik menurut Nicholas Henry, dari paparan tersebut dapat diketahui bahwa paradigma yang dijadikan pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu paradigma keenam, yaitu paradigma *governance*. Paradigma ini menekankan pentingnya peran

pemerintah dalam membangun sinergi dengan sektor swasta dan masyarakat untuk menciptakan *good governance*. Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam menggambarkan bagaimana pemerintah khususnya melalui peningkatan kemampuan dan disiplin kerja pegawai, menyediakan layanan yang lebih maksimal bagi masyarakat. Oleh sebab itu, masyarakat sebagai penerima layanan akan merasakan kepuasan atas pelayanan tersebut, sesuai dengan tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dan mengutamakan kepentingan publik. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat mendukung upaya menuju terwujudnya *Good Governance* melalui pelayanan publik yang lebih responsif, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

#### **1.5.4 Manajemen Publik**

Menurut Overman yang dikutip dalam Keban (2004:85), manajemen publik tidak dapat dianggap sebagai sekadar bentuk dari *scientific management*, *policy analysis*, atau bahkan *new public administration*. Manajemen publik dipandang sebagai sebuah kajian *interdisipliner* yang menggabungkan prinsip-prinsip umum organisasi dengan fungsi-fungsi manajerial. Di satu sisi, manajemen publik mencakup unsur-unsur seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling*. Di sisi lain, hal ini turut berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, informasi, keuangan, kekuasaan politik, hingga sarana fisik yang dimiliki pemerintah. Menurut Nor Ghofur

(2014) mendefinisikan manajemen publik sebagai proses manajerial dalam lingkup pemerintahan, yang mencakup tahapan seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa layanan yang disampaikan kepada masyarakat dapat berlangsung dengan optimal serta selaras dengan kebutuhan umum.

Berdasarkan penjelasan Shafritz dan Russel dalam Keban (2008:93), manajemen publik merupakan suatu proses di mana individu memiliki tanggung jawab terhadap organisasi dengan cara mengelola dan memanfaatkan berbagai sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sementara itu, Moenir (2008) menjelaskan bahwa manajemen publik adalah proses yang diarahkan pada terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat secara baik, sehingga dapat menciptakan kepuasan bagi pihak yang dilayani. Selain itu, Winarsih dan Ratminto (2009) menambahkan bahwa manajemen publik mencakup keseluruhan proses pengelolaan organisasi, mulai dari tahap persiapan hingga pelaksanaan berbagai pelayanan yang disediakan baik berupa produk maupun layanan yang ditujukan kepada masyarakat, dengan tujuan utama untuk mewujudkan efektivitas pelayanan publik dan mencapai kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

## **1.5.5 Sistem Manajemen Kinerja**

### **1.5.5.1 Kinerja Sistem**

Kinerja sistem merujuk pada tingkat keberhasilan suatu sistem dalam menjalankan fungsinya secara efisien, efektif, dan menghasilkan output secara keseluruhan. Penilaian terhadap kinerja sistem mencakup pengukuran sejumlah indikator untuk melihat tingkat keberhasilan sistem dapat memenuhi sasaran yang sudah dirumuskan serta memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Evaluasi ini umumnya dilakukan melalui analisis dan pengujian guna mengidentifikasi bagian-bagian yang masih memerlukan peningkatan atau penyempurnaan.

### **1.5.5.2 Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan keluaran yang diperoleh pada level atau unit analisis organisasi secara menyeluruh. Performansi pada level ini memiliki hubungan kuat dengan perwujudan tujuan organisasi, bentuk atau rancangan organisasi, serta berbagai proses manajerial yang berlangsung di dalamnya. Menurut Amitai Etzioni (dalam Keban, 2008:227) Kinerja organisasi menggambarkan tingkat kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran akhirnya. Sementara itu, Bastian (dalam Tangkilisan, 2005:175) menjelaskan bahwa kinerja organisasi merupakan representasi tingkat keberhasilan organisasi dalam

menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, serta misi yang telah ditetapkan.

Kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana tingkat keberhasilan dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya (Bastian, 2014). Sementara itu, menurut (Wibowo, 2014) menjelaskan bahwa kinerja organisasi menunjukkan efektivitas organisasi secara utuh dari organisasi dalam memenuhi kebutuhan berbagai pihak yang berkepentingan melalui pendekatan sistematis, serta usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas organisasi demi mencapai kebutuhan tersebut secara efektif. Sementara itu, (Rue dan Byars, 2016) mengartikan kinerja organisasi sebagai level pencapaian hasil yang diraih, atau degree of accomplishment, yang berarti sejauh mana tujuan organisasi berhasil direalisasikan. (Nawawi, 2014) juga menyatakan bahwa kinerja organisasi mencerminkan keseluruhan capaian kerja dari sebuah organisasi dalam mengimplementasikan tujuan, target, visi, serta misi yang telah ditetapkan.

#### **1.5.5.3 Kinerja Kelompok**

Kinicki & Fugate (2012) mengemukakan bahwa kelompok terdiri dari dua orang atau lebih yang melakukan interaksi secara bebas memiliki aturan, sasaran kolektif, serta identitas yang sama. Menurut

Dishon and O'Leary (1994) kerja kelompok adalah *group of two five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members* atau yang berarti, suatu kelompok tersusun dari dua atau lebih individu yang saling terhubung berdasarkan tujuan yang sama untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam mencakup kontribusi dari seluruh anggota kelompok. Bene and Seats (1991) dalam Marpaung (2014) menyampaikan pandangan yang serupa, namun menggunakan sebutan tim (a team) daripada kelompok (a group). Ia menekankan bahwa inti dari sebuah tim ialah tiap anggotanya harus berperan sebagai individu yang siap berkolaborasi dan bekerja secara produktif demi mencapai tujuan bersama. Oleh Duin et. al (1994) dalam Marpaung (2014) menggunakan sebutan kerja sama kolaboratif untuk menggambarkan tahapan kerja dua orang atau lebih yang secara bersama-sama merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan dalam suatu kelompok.

#### **1.5.5.4 Kinerja Individu**

Kinerja individu merujuk pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas dengan bantuan teknologi sistem informasi. Tingkat kinerja yang lebih tinggi mencerminkan perpaduan antara efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja yang meningkat. Organisasi atau lembaga melakukan investasi besar untuk

meningkatkan kinerja individu maupun organisasi yang terkait dengan penerapan teknologi dalam sistem informasi (Jumaili, 2005). Berdasarkan penelitian Googhue dalam Jumaili (2005) tingkat kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan dalam menuntaskan berbagai tugas dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi yang ada.

#### **1.5.6 Teori Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengamatan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan di lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang cenderung baik, sehingga tidak dijadikan pusat perhatian dalam penelitian ini. Kondisi tersebut memungkinkan peneliti untuk memusatkan perhatian pada variabel kemampuan pegawai dan disiplin kerja yang dinilai masih memerlukan peningkatan guna mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung di luar kemampuan pegawai dan disiplin kerja telah berfungsi dengan baik dalam mendukung operasional organisasi. Dengan demikian, setiap hambatan kinerja yang terjadi lebih bersumber dari faktor kemampuan individu dan tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pengkajian terhadap kedua variabel ini menjadi relevan untuk menemukan solusi strategis yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai baik dari sisi hasil maupun efisiensi secara keseluruhan..

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja pegawai merupakan output pekerjaan serta tindakan pegawai yang dapat dilihat dalam periode waktu tertentu, serta dinilai berdasarkan kemampuan individu dalam menuntaskan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi apabila mereka dapat menuntaskan setiap tugas yang diberikan secara optimal, efektif, dan efisien. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai kemampuan pegawai, sehingga evaluasi terhadap kinerja sangat penting dilakukan untuk mengetahui apakah pegawai mampu memenuhi target pekerjaan. Penilaian ini juga berguna bagi organisasi dalam menentukan pegawai mana yang layak untuk dipertahankan. Menurut Kasmir (2016:186), Terdapat beberapa faktor atau variabel yang berdampak terhadap kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai merupakan kapasitas atau kompetensi yang terdapat pada diri seseorang ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat kebiasaan, nilai, keyakinan, serta norma yang dipatuhi dan dianut bersama dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

### 3. Motivasi Kerja

Dorongan internal maupun eksternal yang memicu seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan tekun dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

### 4. Kepemimpinan

Langkah-langkah yang dilakukan pemimpin untuk menata, membimbing, dan membina stafnya agar menjalankan pekerjaan serta kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku.

### 5. Disiplin Kerja

Kepatuhan pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan tugas.

Dapat dilihat dari ke lima indikator berdasarkan hasil pengamatan, variabel yang cenderung masih menunjukkan kelemahan yaitu Kemampuan Pegawai dan disiplin Kerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini kami mengambil variabel bebas kemampuan pegawai dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **1.5.7 Kinerja Pegawai (Y)**

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.

Kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pengaruh yang positif, baik bagi para pengguna layanan maupun bagi organisasi secara umum. Sebaliknya, apabila kinerja yang ditunjukkan kurang maksimal, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, evaluasi terhadap kinerja pegawai menjadi aspek yang memiliki peranan krusial karena dapat dijadikan dasar untuk menilai sejauh mana tingkat efektivitas dan kontribusi pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi. Penilaian ini juga berperan dalam menentukan strategi perbaikan agar kinerja pegawai senantiasa selaras dengan target dan visi organisasi. Menurut Fahmi (2014), penilaian terhadap kinerja memiliki sejumlah manfaat, di antaranya:

1. Membantu pengelolaan operasional organisasi agar berjalan lebih optimal dan hemat sumber daya dengan dukungan motivasi yang diberikan secara penuh
2. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat, baik bagi pegawai maupun pihak organisasi
3. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan keterampilan pegawai, serta
4. Menyampaikan tanggapan terhadap hasil kerja yang sudah diperoleh pegawai, yang juga dapat dijadikan acuan dalam pemberian penghargaan atau apresiasi.

Agar penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik, diperlukan adanya alat ukur atau indikator yang relevan. Menurut Dharma (2004), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- a) Kuantitas, yakni jumlah hasil kerja atau capaian yang dapat dihitung dalam bentuk persentase atau angka tertentu,
- b) Kualitas, yaitu tingkat mutu atau baik buruknya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan,
- c) Ketepatan waktu, yang mengacu pada kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu atau jadwal yang telah ditetapkan.

### **1.5.8 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).

Indikator kemampuan pegawai menurut Robbins (2006) diantaranya terdiri dari:

1. Pengetahuan

Pengetahuan berperan sebagai dasar utama dalam membentuk kemampuan serta keterampilan kerja seseorang. Pengetahuan ini mencakup prinsip, informasi, prosedur, dan fakta yang dimiliki individu, serta dapat ditinjau dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bentuk pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan teknis dan keterampilan pegawai agar lebih siap dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Pengalaman

Pengalaman mencerminkan tingkat penguasaan individu terhadap suatu kemampuan, yang dapat dinilai melalui lama pengalaman kerja, keterampilan praktis, serta pemahaman yang dikuasainya dalam bidang tertentu.

#### 4. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk kemampuannya dalam mengoperasikan alat atau mesin kerja tanpa mengalami hambatan yang berarti.

#### 5. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja merujuk pada keyakinan atau kesiapan mental seseorang dalam menuntaskan tugas serta kewajiban yang diberikan kepadanya secara optimal.

### **1.5.9 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 Sastrodiwiryono, 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).

Menurut Hasibuan, indikator disiplin kerja meliputi beberapa aspek (Khaeruman et al., 2021):

a. Tingkat Absensi

Salah satu cara untuk menilai kedisiplinan pegawai adalah melalui tingkat kehadirannya. Semakin sering pegawai hadir dan semakin rendah angka ketidakhadirannya, hal itu menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik..

b. Mematuhi Aturan Instansi

Pegawai yang disiplin akan senantiasa mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Mereka akan menjalankan prosedur

kerja sesuai pedoman yang berlaku, sehingga mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif dan efisien.

c. Penggunaan Waktu secara Efektif

Waktu kerja yang disediakan oleh instansi sebaiknya digunakan secara optimal oleh pegawai demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh unit kerjanya tanpa pemborosan waktu.

d. Tanggung Jawab

tanggung jawab mencerminkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara benar dan tepat waktu sesuai aturan yang berlaku.

**1.5.10 Hubungan Kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah**

Terdapat keterkaitan kuat antara variabel kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai, di mana peningkatan kemampuan pegawai sebagai variabel independen dapat mendorong peningkatan kinerja. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang dikuasai, semakin besar juga peluang tercapainya tujuan program yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins (dalam Herawaty Manurung, 2013) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, meliputi tingkat pendidikan, pengetahuan,

pengalaman, keterampilan, serta kesanggupan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rembang, maka semakin maksimal hasil kerja yang dapat diperoleh sebagai upaya untuk menghasilkan layanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

#### **1.5.11 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai badan perencanaan pembangunan daerah**

Kinerja pegawai sebagai variabel yang dipengaruhi memiliki kaitan erat dengan peningkatan performa kerja di mana semakin baik penerapan disiplin kerja, semakin meningkat juga peluang tercapainya tujuan program yang telah dirancang sebelumnya secara optimal. Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, meliputi antara lain kemampuan, motivasi, karakteristik individu, kondisi lingkungan organisasi, serta tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja sendiri menjadi salah satu indikator penting dalam menilai prestasi kerja seseorang. Pegawai yang menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas biasanya memiliki ketelitian tingkat kesadaran yang kuat serta komitmen besar dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya ang diemban. Persepsi terhadap tingkat kesulitan suatu pekerjaan dapat berbeda-beda antar individu, tergantung pada cara mereka memandang dan menyikapi tanggung jawab tersebut.

Kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban akan mendorong terbentuknya disiplin kerja. Pegawai yang mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik. Teori ini memperkuat dengan adanya dukungan disiplin kerja yang optimal maka dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rembang sehingga mampu menghasilkan pelayanan publik yang lebih berkualitas bagi masyarakat.

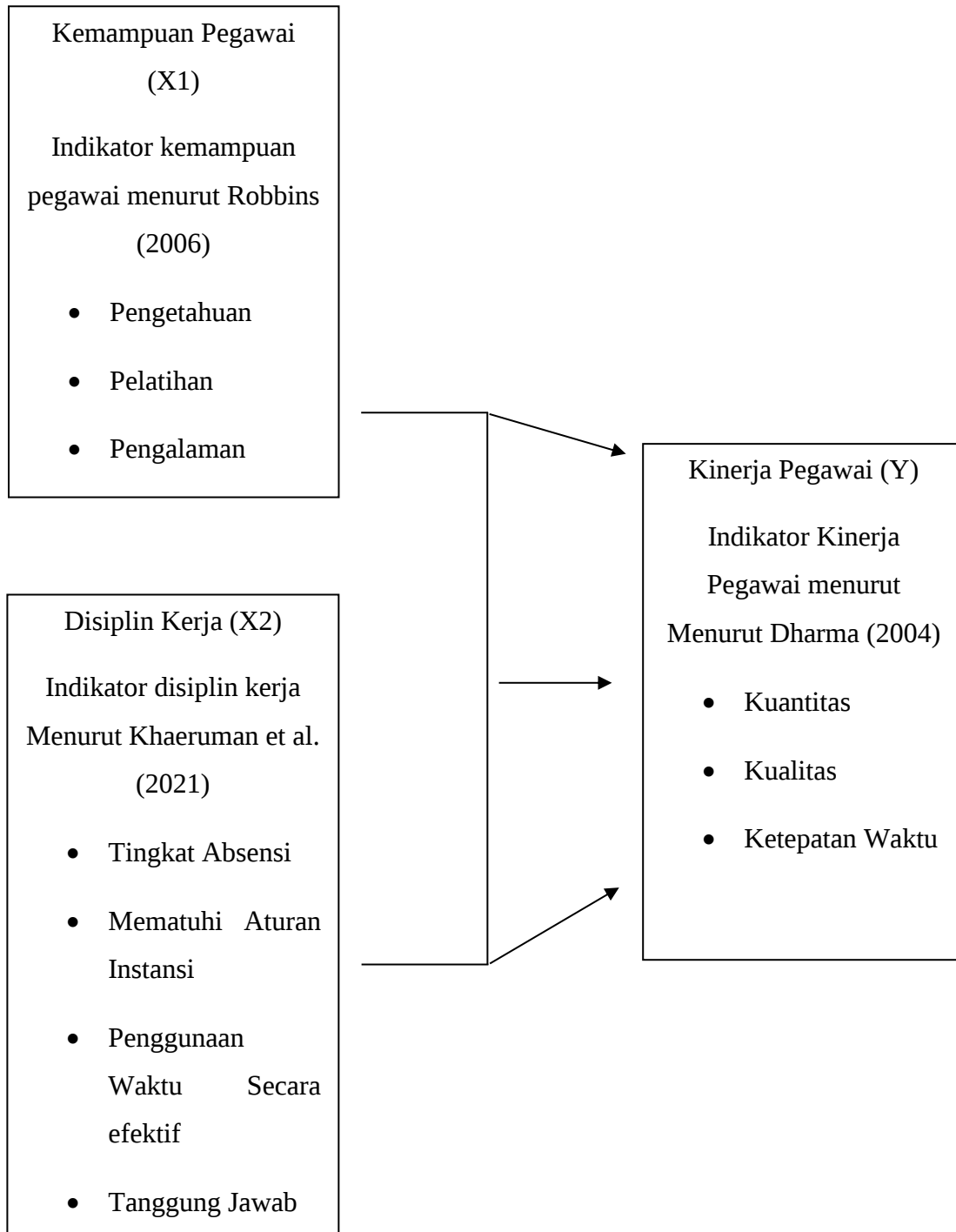
#### **1.5.12 Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah**

Hubungan variabel kemampuan pegawai dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, bahwa kemampuan pegawai dan disiplin kerja yang semakin tinggi akan mampu menghasilkan pencapaian kerja pegawai secara maksimal. Menurut teori kinerja pegawai yang dikemukakan oleh kasmir (2016:186), kinerja difokuskan pada pencapaian output pekerjaan yang sejalan dengan sasaran dan standar organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu oleh organisasi. Maka juga menekankan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang optimal, perlu diperhatikan beberapa faktor pendukung, di antaranya kemampuan pegawai dan disiplin kerja. Meningkatnya tingkat kemampuan pegawai dan semakin disiplin, maka

output kerja yang dicapai akan semakin baik, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja institusi secara totalitas. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan organisasi serta berkurangnya kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut.

## 1.6 Kerangka Teori Dan Kerangka Pemikiran

### 1.6.1 Kerangka Teori



## **1.7 Hipotesis**

Jawaban sementara atau dugaan awal untuk menjawab dari rumusan masalah dalam suatu penelitian disebut sebagai hipotesis. Dikatakan sebagai jawaban sementara dikarenakan baru didasarkan pada teori dan hipotesis penelitian ini diantaranya yaitu:

### **1.7.1 Hipotesis Mayor**

$H_0$  = Secara simultan, kemampuan pegawai dan disiplin kerja tidak menunjukkan keterkaitan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

$H_a$  = Secara simultan, kemampuan pegawai dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

### **1.7.2 Hipotesis Minor**

1.  $H_{01}$  = Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah  
 $H_{a1}$  = Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah
2.  $H_{02}$  = Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah

Ha2= Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah

## 1.8 Definisi Konsep Dan Definisi Operasional

**Tabel 1. 3 Definisi konsep dan Definisi Operasional**

| Variabel Penelitian | Definisi Konsep                                                                                                                                                                                                | Operasional                                                                                                                                                                                                            | Definisi Operasional                                                                                                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai BAPPEDA mencerminkan tingkat keberhasilan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam merumuskan, mengoordinasikan, dan mengevaluasi kebijakan perencanaan pembangunan daerah. | 1. Kuantitas<br><br>Kuantitas merupakan ukuran yang menggambarkan banyaknya atau jumlah suatu objek atau hasil kerja yang dapat dihitung secara pasti, dan umumnya dinyatakan dalam bentuk angka atau satuan tertentu. | ✓ Kemampuan mencapai persentase<br><br>✓ Target perencanaan program<br><br>✓ Kesesuaian berdasarkan input output<br><br>✓ Kesiediaan tambahan kuantitas kerja |
|                     |                                                                                                                                                                                                                | 2. Kualitas<br><br>Kualitas adalah ukuran yang menunjukkan                                                                                                                                                             | ✓ Tanggung jawab dalam menjalankan tugas                                                                                                                      |

|                        |                                                                            |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                 |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |                                                                            | tingkat baik atau buruknya suatu objek, hasil kerja, atau layanan, yang sering kali diartikan sebagai mutu.                                                                                 | ✓ Tingkat Responsive dalam bekerja<br>✓ Menyelesaikan suatu permasalahan<br>✓ Mampu bekerja tim<br>✓ Tingkat kualitas pelayanan yang dihasilkan |
|                        |                                                                            | 3. Ketepatan waktu<br>Kemampuan waktu adalah ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau jadwal yang telah ditentukan. | ✓ Mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan tepat waktu<br>✓ Tingkat disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan                          |
| Kemampuan Pegawai (X1) | Kemampuan pegawai BAPPEDA adalah kapasitas yang dimiliki aparaturnya dalam | 1. Pengetahuan<br>Pengetahuan adalah pemahaman, wawasan,                                                                                                                                    | ✓ Kesesuaian pengetahuan dari latar                                                                                                             |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                        |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah. Kemampuan ini mencakup penguasaan pengetahuan teknis terkait penyusunan dokumen perencanaan pembangunan seperti RPJPD, RPJMD, dan RKPD, keterampilan analisis data pembangunan, serta kemampuan memahami dan menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. | dan informasi yang dimiliki seseorang terkait dengan bidang pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.                                                                                                   | <p>belakang pendidikan dengan pekerjaan</p> <p>✓ Menguasai prosedur kerja</p> <p>✓ Memahami tugas pokok dan fungsi</p> |
|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2. Pelatihan<br>Pelatihan adalah proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan. | <p>✓ Keikutsertaan dalam pelatihan yang ada</p> <p>✓ Bentuk pelatihan yang diikuti</p>                                 |
|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3. Pengalaman<br>Pengalaman adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan                                                                                                                                        | <p>✓ Kesesuaian pengalaman kerja</p> <p>✓ Lama pengalaman kerja yang dimiliki</p>                                      |

|  |  |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                    |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>pemahaman yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu.</p>                                                        |                                                                                                                                                                                    |
|  |  | <p>4. Keterampilan</p> <p>Keterampilan adalah seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien, yang diperoleh melalui proses belajar, pelatihan, maupun pengalaman.</p> | <p>✓ Tingkat inovatif dan kreativitas kerja</p> <p>✓ Kesesuaian keterampilan kerja</p> <p>✓ Kecakapan dalam penggunaan peralatan kantor</p> <p>✓ Kemampuan mengambil keputusan</p> |
|  |  | <p>5. Kesanggupan kerja</p> <p>Kesanggupan kerja adalah seseorang untuk</p>                                                                                                                                   | <p>✓ Tingkat perasaan semangat dalam bekerja</p>                                                                                                                                   |

|                            |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                            |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            |                                                                                                                                                                                                    | <p>melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang telah ditetapkan, baik dari segi beban kerja, kompleksitas tugas, maupun tenggat waktu.</p>         | <p>✓ Kesanggupan dalam menjalankan tugas fungsi sesuai aturan yang ada</p> <p>✓ Mampu menerima masukan</p> |
| <p>Disiplin Kerja (X2)</p> | <p>Disiplin kerja pegawai BAPPEDA adalah tingkat kepatuhan aparatur terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah.</p> | <p>1. Tingkat Absensi</p> <p>Tingkat absensi adalah ukuran frekuensi kehadiran atau ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pada periode waktu tertentu.</p> | <p>✓ Tingkat kehadiran</p> <p>✓ Keterlambatan</p> <p>✓ Ketidakhadiran tanpa keterangan.</p>                |
|                            |                                                                                                                                                                                                    | <p>2. Mematuhi Aturan Instansi</p> <p>Mematuhi aturan instansi adalah sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan</p>                                                | <p>✓ kepatuhan terhadap jam kerja</p> <p>✓ Penggunaan atribut</p> <p>✓ Mengikuti prosedur kerja.</p>       |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                 |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja.                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                 |
|  |  | <p>3. Penggunaan Waktu</p> <p>Secara efektif</p> <p>Penggunaan waktu secara efektif adalah pegawai dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.</p> | <p>✓ Efisiensi waktu kerja</p> <p>✓ Penggunaan waktu istirahat sesuai ketentuan</p> <p>✓ Tidak menyalahgunakan waktu kerja.</p> |
|  |  | <p>4. Tanggung Jawab</p> <p>Tanggung jawab adalah kesadaran dan komitmen pegawai</p>                                                                                                                                                                     | <p>✓ ketepatan waktu penyelesaian tugas</p> <p>✓ kesiapan menghadapi tugas tambahan</p>                                         |

|  |  |                                                                                                                              |                                                    |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|  |  | untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan penuh kesungguhan, sesuai dengan wewenang dan peran yang telah diberikan. | ✓ kesediaan menerima evaluasi dan perbaikan kerja. |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

## 1.9 Metode Penelitian

### 1.9.1 Tipe 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.

## **1.9.2 Populasi dan sampel**

### **1.9.2.1 Populasi**

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik serupa yang digunakan peneliti sebagai dasar generalisasi dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang yang totalnya mencapai 50 orang.

### **1.9.2.2 Sampel**

Menurut Riduwan (2015:56) sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang akan diteliti. Penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling dalam proses pemilihan sampelnya. Sugiyono (2016:85) menjelaskan purposive sampling merupakan cara menentukan sampel dengan mempertimbangkan kriteria khusus yang telah ditetapkan. Penggunaan teknik ini dipilih karena dianggap sesuai untuk penelitian kuantitatif, terutama penelitian yang tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016:85). Menurut Sugiyono (2016:85) sampel jenuh merupakan metode pemilihan sampel yang melibatkan keseluruhan anggota populasi sebagai unit analisis. Dalam penelitian ini, sampel ini

mencakup semua pegawai Bappeda Kabupaten Rembang, yaitu sejumlah 50 orang dari berbagai divisi. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dilakukan karena total populasi berada di bawah 100 orang, seluruhnya ditetapkan sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan 50 responden dari seluruh divisi sebagai sampel kajian ini.

### **1.9.3 Teknik Pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah prosedur yang digunakan untuk menetapkan sampel sesuai dengan kebutuhan jumlah penelitian, dengan memperhatikan karakteristik distribusi populasi sehingga sampel yang diperoleh mampu merepresentasikan populasi secara tepat (Margono, 2004). Terdapat berbagai jenis metode pengambilan sampel yang umumnya dikelompokkan ke dalam dua tipe utama, yakni probability sampling dan non-probability sampling.

Penelitian ini menetapkan sampel dengan memakai teknik *Non Probability Sampling*. Pada jenis sampling ini, sampel ditentukan tanpa proses tanpa proses pengacakan sehingga tiap individu dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang setara untuk dipilih sebagai sampel. Berdasarkan Sugiyono (2017), *Non Probability Sampling* adalah metode penarikan sampel yang tidak menyediakan kesempatan yang sama bagi seluruh elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel merupakan bagian tertentu

dari populasi yang ditunjuk sebagai sumber data dan dianggap mampu merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu metode sensus, sesuai dengan pernyataan Sugiono (2017) yang menjelaskan: “Sampel jenuh adalah metode penetapan sampel ketika seluruh individu dalam populasi dijadikan sebagai unit sampel, Sampel jenuh juga dikenal dengan istilah sensus” Dengan pendekatan penarikan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Metode ini pada umumnya digunakan ketika populasi berjumlah kecil, yaitu kurang dari 30 partisipan.

#### **1.9.4 Sumber Data**

Sumber data merupakan segala sesuatu yang mengandung informasi penting serta dapat dimanfaatkan sebagai pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan penelitian (Sugiyono, 2009:137). Dalam proses pengumpulan data, peneliti memperoleh informasi dalam berbagai bentuk penyajian data, di antaranya sebagai berikut:

##### **1.9.3.1 Data Primer**

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utamanya. Data ini merupakan bentuk data yang paling asli. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner, yang mencakup pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Langkah pertama dilakukan dengan

mewawancarai pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang mengenai aspek kemampuan pegawai dan disiplin kerja. Selanjutnya, kuesioner dibagikan kepada para pegawai sebagai bagian dari pengumpulan data.

#### **1.9.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, umumnya bersumber dari catatan atau laporan yang telah terdokumentasi dalam arsip, dokumen, maupun melalui pihak lain. Peneliti memperoleh informasi yang diperlukan diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti arsip, jurnal, artikel yang dipublikasikan di situs internet maupun yang tidak dipublikasikan, yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu mengenai hubungan antara kemampuan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang.

#### **1.9.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dapat ditempuh melalui sejumlah metode, antara lain observasi, wawancara, angket, maupun kombinasi dari ketiganya (Sugiyono, 2017:219). Teknik ini berperan sebagai metode yang digunakan dalam proses pengumpulan informasi guna memberikan gambaran mengenai kondisi atau situasi yang terdapat pada objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data melalui instrumen angket dan juga wawancara. Angket adalah sebuah instrumen

terstruktur yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang secara sistematis guna mengumpulkan informasi dari satu atau beberapa responden mengenai subjek tertentu. Dengan demikian, teknik ini melibatkan permintaan kepada responden untuk memberikan jawaban atas serangkaian pertanyaan tertulis yang relevan dengan tema penelitian yang tengah dikaji.

Selain itu, wawancara digunakan sebagai teknik pendukung untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner. Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh penjelasan yang lebih rinci mengenai persepsi, pengalaman, serta pandangan responden terhadap isu yang diteliti. Wawancara juga memungkinkan peneliti untuk mengklarifikasi jawaban yang kurang jelas dalam kuesioner serta menangkap aspek-aspek kualitatif yang tidak dapat diungkap hanya melalui pertanyaan tertulis.

Kelebihan dari penggunaan teknik kuesioner dan wawancara dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya terletak pada proses yang lebih cepat, efisien, serta ekonomis. Hal ini sangat relevan dalam penelitian kuantitatif yang umumnya membutuhkan jumlah sampel yang besar, sehingga teknik ini mempermudah proses perolehan dan pengumpulan data. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner diserahkan secara langsung kepada pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan merupakan kombinasi antara kuesioner

tertutup dan terbuka, di mana responden harus memilih jawaban dari pilihan yang telah tersedia sesuai dengan kondisi yang mereka alami, serta diberikan kesempatan untuk menambahkan penjelasan atau alasan dari pilihan yang dipilih.

#### **1.9.6 Skala Pengukuran**

Sugiyono (2017:157) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan acuan yang dipakai untuk menetapkan besar atau kecilnya interval dalam suatu instrumen penilaian. Dengan adanya skala tersebut, data kuantitatif dapat diperoleh dan selanjutnya diolah guna menghasilkan output berupa pengujian hipotesis. Pada penelitian ini, tipe skala pengukuran yang diterapkan terdiri dari beberapa bentuk atau kategori yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

- a) Skala nominal merupakan bentuk skala yang dipakai untuk mengelompokkan data ke dalam kategori tanpa makna kuantitatif maupun tingkatan. Contoh, (1) laki-laki dan (2) perempuan hanya menunjukkan identitas kategori, bukan menunjukkan bahwa angka 2 lebih tinggi atau lebih baik dari angka 1.
- b) Skala ordinal adalah skala yang menunjukkan urutan atau tingkatan tertentu antar data, namun tanpa menunjukkan jarak yang pasti antar tingkatan. Contohnya, dalam mengukur tingkat persetujuan,

digunakan kategori seperti: (1) sangat tidak setuju, (2) kurang setuju, (3) setuju, dan (4) sangat setuju.

- c) Skala interval merupakan skala yang tidak hanya menunjukkan urutan, tetapi juga memiliki jarak yang sama antar kategori. Sebagai contoh, dalam menilai kualitas pelayanan, dapat digunakan skala 1–5 dengan rincian: (1) sangat tidak puas, (2) tidak puas, (3) netral, (4) puas, dan (5) sangat puas.
- d) Skala rasio adalah jenis skala yang tidak sekadar memiliki urutan serta interval seragam namun juga memiliki titik nol absolut, sehingga memungkinkan perbandingan secara proporsional antar data.

Penelitian ini menerapkan skala pengukuran berupa skala ordinal, di mana responden diminta memberikan evaluasi atas tiap pernyataan sesuai tingkatan yang ditetapkan mulai dari tingkat terendah hingga tertinggi. Penilaian tersebut menggunakan rentang skor 1 sampai 4, dengan kategori sebagai berikut:

- ✓ Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1
- ✓ Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- ✓ Setuju (S) diberi skor 3
- ✓ Sangat setuju (SS) diberi skor 4

### **1.9.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah perangkat yang dipakai untuk melakukan pengukuran suatu informasi (Darmadi, 2011:85). Sementara itu, Sukaryana dkk. (2003:71) menjelaskan bahwa instrumen penelitian merupakan perangkat yang dipakai untuk menghimpun data sebagai dasar dalam menyelesaikan masalah yang menjadi pusat kajian penelitian. Oleh karena itu, apabila data yang diperoleh tidak valid, maka temuan penelitian tidak akan mampu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dengan tepat.

Oleh karena itu, peneliti perlu memperhatikan kualitas data dengan memenuhi beberapa kriteria, di antaranya validitas dan reliabilitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Ibnu Hadjar (1996:160), pengujian validitas dan reliabilitas merupakan tolok ukur utama dalam menentukan kualitas suatu instrumen penelitian. Validitas mengindikasikan sejauh mana alat ukur dapat benar-benar mengukur aspek yang memang menjadi objek pengukuran, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketepatan serta konsistensi hasil yang dihasilkan dari proses pengukuran tersebut.

#### **1.9.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas diterapkan untuk memastikan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar sah sebagai instrumen penelitian. Sebuah instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur aspek yang menjadi objek pengukuran dengan tingkat ketepatan yang

baik (Muhidin & Abdurrahman,2011). Metode yang digunakan adalah uji validitas *Rank Spearman* untuk menguji suatu tingkat validitas/akurasi setiap butir pernyataan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila didapatkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian itu valid.
- 2) Apabila didapatkan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian itu tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini diimplementasikan pada 3 variabel penelitian yaitu Kinerja pegawai, kemampuan pegawai dan disiplin kerja dengan jumlah responden 50. Menurut rho spearman dalam Sugiyono (2018), nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel 50 pada taraf kesalahan 5% adalah 0.235

#### **1.9.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2016: 267–268), reliabilitas berkaitan berkaitan dengan tingkat ketepatan serta stabilitas data maupun hasil penelitian. Data dinyatakan reliabel ketika beberapa peneliti yang mengkaji objek identik menghasilkan temuan yang sebanding atau ketika peneliti yang sama mendapatkan hasil yang tetap pada periode pengukuran yang berbeda atau saat satu set data dipisah

menjadi dua kelompok tetapi tetap menampilkan keluaran yang relatif serupa. Suatu variabel yang dibentuk dari sejumlah pernyataan suatu instrumen dinilai reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan berada di atas angka 0,60.

**Tabel 1. 4 Skala Cronbach's Alpha**

| <b>Nilai Cronbach's Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,20                   | Kurang Reliabel   |
| 0,21 – 0,40                   | Agak Reliabel     |
| 0,41 – 0,60                   | Cukup Reliabel    |
| 0,61 – 0,80                   | Reliabel          |
| 0,81 – 1,00                   | Sangat Reliabel   |

Sumber : Triton (Sujianto, 2009:97)

Tingkat reliabilitas suatu instrumen dapat diketahui melalui nilai koefisien reliabilitasnya. Oleh karena itu, pengujian tingkat reliabilitas dilakukan dengan menerapkan rumus Cronbach's Alpha sebagai instrumen pengukuran, sebagaimana ditunjukkan berikut ini:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = varians total

Rumus atau pedoman dalam metode Alpha Cronbach menyatakan bahwa apabila nilai alpha kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Sebaliknya, jika nilai alpha melebihi 0,60, maka seluruh item dalam instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya.

### 1.9.8 Teknik Analisis Data

#### 1.9.8.1 Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau

Penelitian ini menerapkan metode analisis koefisien korelasi Rank Kendall Tau. Teknik ini sesuai digunakan pada data yang berskala ordinal serta jumlah sampel lebih dari 10. Uji hipotesis dilakukan melalui pendekatan korelasi Rank Kendall Tau. Menurut Sugiyono (2001:117), metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yang dikenal sebagai uji hipotesis minor. Korelasi tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Rank Kendall Tau.

$$t = \frac{S}{\frac{1}{2} N (N - 1)}$$

Keterangan :

N= Banyaknya sampel dari x dan y

S= Jumlah skor-skor +1 dan -1 untuk semua pasangan

t= koefisien korelasi

Selain itu, untuk menguji tingkat signifikansi dari suatu hubungan dalam metode Rank Kendall Tau, dapat digunakan rumus Ztest sebagaimana yang dikemukakan oleh Siegel (1992:273). Adapun bentuk rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Penilaian terhadap kekuatan hubungan korelasi antara variabel dapat dikelompokkan berdasarkan tingkat keeratannya dalam suatu rentang nilai tertentu, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Interval Kategori Tingkat Keeratan Hubungan**

| Interfal Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Lemah     |
| 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 0,40 – 0,599       | Cukup            |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,00        | Sangat Kuat      |

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Suatu hubungan korelasi dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan korelasi Rank Kendall Tau berada di bawah 0,05 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang bermakna antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05 ( $>0,05$ ), maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan atau tidak terdapat keterkaitan secara statistik antara variabel independen dan dependen.

#### 1.9.8.2 Koefisien Konkordansi Kendall (W)

Uji Kendall W merupakan metode analisis korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis mayor, yakni untuk mengetahui hubungan secara simultan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut.

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} K^2 (N^3 - N) - k \sum T}$$

Keterangan:

W= koefisien Kendall W

S= jumlah kuadrat deviasi dari mean RJ

K= himpunan rangking perpanjangan

N= Banyaknya Responden

€= jumlah harga T untuk semua ranking k

Kedua variabel bebas secara simultan dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai

signifikansi (Asymp.Sig) yang diperoleh kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ). Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki keterkaitan yang signifikan ketika diuji secara simultan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### **1.9.8.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dimanfaatkan sebagai metode analitis untuk menilai sejauh mana suatu model mampu menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016:286). Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 * 100\%$$

Keterangan:

KD: koefisien determinasi

$R^2$  : kuadrat koefisien korelasi