

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kedisiplinan Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Nias

Idam Murniati Zega¹, Delipiter Lase², Odaligoziduhu Halawa³, Heseziduhu Lase,⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Gunungsitoli

idamzega96@gmail.com¹, delipiterlase@unias.ac.id², odalshalawa@gmail.com³,

laseheseziduhu@gmail.com⁴

Info Artikel

Diterima :
5 September
2024
Revisi :
10 Oktober 2024
Terbit :
22 Nopember
2024

Key words:

Keywords: Job
Competence,
Time Discipline,
and Employee
Performance.

Kata Kunci:

Kata Kunci:
Kompetensi
Kerja, Kedisiplinan
Waktu dan Kinerja
Pegawai

Corresponding Author :

Idam Murniati
Zega¹, Delipiter
Lase²,
Odaligoziduhu
Halawa³,
Heseziduhu Lase,⁴
idamzega96@gm
ail.com¹,
delipiterlase@uni
as.ac.id²,
odalshalawa@gm
ail.com³,
laseheseziduhu@
gmail.com⁴

Abstract

This research was conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Nias Regency. The researcher found that: 1) the staff needs do not meet the job competency standards; 2) academic backgrounds are not relevant to roles or job functions; 3) the implementation of main duties and functions is not optimal; and 4) there are delays in staff attendance and departure times. The objectives of this research are to explain the effect of work competence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Nias Regency, to explain the effect of time discipline on employee performance at the same office, and to investigate the synergistic relationship between work competence and time discipline in the context of improving employee performance. Data collection techniques included observation and the distribution of questionnaires to 52 employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Nias Regency. Based on the coefficient of determination (R Squared) test, work competence (X1) and time discipline (X2) account for 44.3% of the effect on the dependent variable (Y). The remaining influence is due to other factors not discussed in the study. The F-test value is 19.458, which is greater than the F-table value of 3.19, indicating that the regression model as a whole has a significant effect on the dependent variable. The model is considered fit since the significance value (Sig) is less than 0.05, with a significant value of 0.000, which is less than 0.05. It can be concluded that the independent variables have a significant simultaneous (combined) effect on the dependent variable and that there is a synergistic relationship between work competence (X1), time discipline (X2), and employee performance (Y) at the Public Works and Spatial Planning Office of Nias Regency.

Keywords: Job Competence, Time Discipline, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, peneliti menemukan 1) tidak memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan; 2) latar belakang akademik yang tidak relevan dengan peran atau bidang tugas; 3) pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang belum maksimal; dan 4) keterlambatan pegawai datang dan pulang kerja. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias, menjelaskan pengaruh kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias, meneliti hubungan sinergis antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu dalam konteks peningkatan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran angket (kuesioner) kepada responden pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias sebanyak 52 responden. Berdasarkan pengujian seairai uji koefisien determinain (R Squaire) Kompetensi kerjai (X1) dain Kedisplinain waiktu (X2) sebesair 0,443

yang airtinyai pengairuh vairiaibel independen (X1) terhaidaip vairiaibel dependen (Y) sebesar 44,3 %. Selebihnyai dipengairuhi oleh faiktor – faiktor laiin yang tidaik dibaihais dailaim penelitiain. Sedaingkain nilai Fhitung sebesar 19,458 > Ftabel sebesar 3,19 menunjukkan baihwai model regresi secairai keseluruhain memiliki pengairuh signifkain terhaidaip vairiaibel dependen. Dimainai model regresi dinyaitaikain Fit jikai nilai Sig (<0,05), menunjukkan nilai Signifikain : 0,000 < 0,05. Dain daipait disimpulkain baihwai vairiaibel independent berpengairuh signifkain secairai simultain (bersaimai-saimai) terhaidaip vairiaibel dependent sertai aidai hubungain sinergitais aintairai vairiaibel kompetensi kerjai (X1), Kedisplinain waiktu (X2) dain Kinerjai pegaiwaii (Y) di Kaintor Dinais Pekerjain Umum Kaibupaiten Niais.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kedisiplinan Waktu dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga publik di dunia modern tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial, tetapi juga oleh kualitas kerja pegawai. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah, memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memahami komponen-komponen yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting bagi organisasi karena SDM digunakan untuk mengembangkan sistem. Untuk memastikan bahwa sistem ini terus berfungsi, pertimbangan harus diberikan pada komponen-komponen penting seperti keterampilan, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta standar lingkungan kerja. Dengan demikian, anggota staf yang terlatih mampu memberikan semua dukungan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika SDM memiliki etos kerja yang baik, maka kinerja pegawai juga akan optimal.

Kinerja pegawai digunakan untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan pegawai dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja mereka, kepentingan organisasi, dan kepuasan pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan kerja sama yang efektif, penghapusan aturan yang menghambat, dan penerapan sanksi (Sazly & Winna, 2019:1). Menurut Nawai Uha dalam Praxis, (2022:19) mengemukakan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi". Di sisi lain, bagi pegawai, kinerja yang baik adalah kunci untuk mengembangkan diri dan mendapatkan promosi jabatan.

Setiap instansi ingin pegawainya bekerja sebaik mungkin karena hal tersebut akan menjamin tercapainya tujuan utama instansi sesuai rencana. Kinerja pegawai yang maksimal dapat dicapai apabila organisasi dapat membina dan mengembangkan potensi pegawainya serta mampu bekerja

secara maksimal. Kinerja yang baik memungkinkan setiap pegawai dapat menyelesaikan seluruh beban kerjanya secara efektif dan efisien, sehingga memungkinkan mereka dapat menyelesaikan permasalahan internal dengan tepat.

Tabel 1.1
Hasil Survey Mengenai Kinerja Pegawai Tahun 2023

Dimensi	Kurang Baik	Baik
Kualitas	-	Baik
Kuantitas	-	Baik
Tanggungjawab	-	Baik
Tingkat Kehadiran	-	Baik

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
Kabupaten Nias Tahun 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa kualitas (baik), kuantitas (baik), tanggungjawab (baik), tingkat kehadiran (baik). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias. Kinerja pegawai di instansi tersebut merupakan akumulasi dari hasil kerja setiap pegawai yang telah diberi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian, kinerja keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias tercermin dari capaian kinerja instansi dalam melaksanakan program-program kegiatan yang telah ditetapkan.

Meskipun Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias mengakui pentingnya kontribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kinerja mereka, tantangan muncul dalam pengembangan dan pemeliharaan kompetensi. Kurangnya program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan evaluasi kebutuhan yang tepat bagi pegawai dapat menghambat pencapaian kinerja optimal dan tujuan jangka panjang instansi ini. Menurut Prayogi et al., (2019:82), kompetensi adalah "kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan pelatihan dan pengalaman". Selain kemampuan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah ketika pegawai mematuhi aturan yang ada dalam suatu instansi tanpa paksaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mondy dalam Amellya et al., (2022:100), "menyatakan bahwa, kompetensi meliputi sekumpulan sifat, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang bisa bersifat teknis berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis".

Berdasarkan kajian di atas, disintesis bahwa kompetensi adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, karakteristik, dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara sukses. Kemampuan ini bersifat komprehensif, meliputi aspek teknis, interpersonal, dan bisnis, serta bergantung pada kapasitas intelektual dan fisik seseorang. Pengertian kompetensi diartikan sebagai keterampilan atau kapasitas seseorang juga dikemukakan Manullang dalam Hidayatullah et al., (2023:26-27), yang menyatakan "kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan". Sedangkan menurut Kusdi dalam Hidayatullah et al., (2023:27), mengemukakan bahwa "kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja".

Kesimpulan dari pendapat diatas adalah bahwa kompetensi merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, di mana kompetensi mencakup aspek-aspek yang kompleks, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai personal, maupun karakteristik kepribadian.

Tabel 1.2
Hasil Survey Mengenai Kompetensi Kerja Pegawai Tahun 2023

Keterangan	Kurang Baik	Baik
Sikap/Perilaku	-	Baik
Pengetahuan	-	Baik
Kualifikasi	-	Baik
Pendidikan	-	Baik
Keahlian	-	Baik
Ketepatan Waktu	-	Baik

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
Kabupaten Nias Tahun 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa sikap/perilaku (baik), pengetahuan (baik), kualifikasi pendidikan (baik), keahlian (baik), dan ketepatan waktu (baik). Pada era di mana perubahan teknologi dan tuntutan masyarakat semakin meningkat, keterampilan dan kompetensi pegawai menjadi kunci untuk memastikan bahwa

pelayanan publik tetap relevan dan berkualitas. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias memiliki kompetensi yang kurang sinkron, di mana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan yang mereka miliki tidak saling mendukung satu sama lain. Contoh jabatan sebagai pengawas lapangan yang memerlukan kompetensi pendidikan SI Teknik, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Tingkat dan peran pendidikan adalah faktor terpenting dalam meningkatkan kompetensi. Pendidikan akan memberi pegawai pengetahuan yang lebih luas, membuat mereka lebih kreatif, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan membentuk sikap dan pola pikir pekerja agar dapat bekerja secara profesional dan produktif. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan instansi cenderung memiliki kompetensi yang baik dan berorientasi pada pencapaian prestasi serta produktivitas kerja. Sebaliknya, jika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, maka dapat mengindikasikan adanya masalah dalam kompetensi pegawai tersebut. Kompetensi kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Menurut Edison (dalam Putu & Darmayanti, 2024:60), kompetensi adalah "Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude)". Kedisiplinan waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menggunakan waktu dengan efisien. Ini melibatkan kemampuan untuk menetapkan prioritas, merencanakan kegiatan, dan menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat Gandhi (dalam Azizah, 2022:69), "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab". Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap regulasi atau tata tertib yang berlaku.

Menurut Sinambela (dalam Azizah, 2022:69), disiplin kerja dapat didefinisikan "sebagai kesadaran dan kesiediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Asyar (dalam Azizah, 2022:69), "disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan

aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar”.

Kedua definisi tersebut menekankan bahwa disiplin kerja mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan pegawai untuk mengikuti peraturan dan norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai dengan baik. Banyak manfaat apabila pegawai memiliki rasa disiplin yang tinggi. Sehingga, disiplin dalam bekerja sangat diperlukan mampu menunjang kelancaran segala program dan rencana yang dibuat instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi secara maksimal.

Tabel 1.3
Hasil Survey Mengenai Kedisiplinan Waktu Pegawai Tahun 2023

Keterangan	Kurang Baik	Baik
Kehadiran	-	Baik
Ketepatan Waktu	-	Baik

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
Kabupaten Nias Tahun 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa kehadiran (baik), dan ketepatan waktu (baik). Menurut Siagian (dalam Ichsan et al., 2020:189), “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin merupakan proses pelatihan, terutama pelatihan pikiran dan sikap untuk membangun pengendalian diri, serta membiasakan diri mematuhi regulasi yang berlaku.

Disiplin waktu sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, agar hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kedisiplinan waktu merupakan aspek penting dalam menilai kinerja seorang pegawai. Kedisiplinan waktu berkaitan erat dengan bagaimana seseorang mengelola waktu secara efektif dan efisien. Pegawai yang disiplin akan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.4
Rekap Kehadiran Pegawai Tahun 2023

Dimensi	Persentase (%)
Sakit	0,06 %
Izin	0,08 %
Tanpa Keterangan	0,23 %
Terlambat/cepat pulang	1,32 %
Cuti	0,53 %

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan rekap kehadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias tahun 2023. Terlambat/pulang cepat (T) paling tinggi: 1,32%, cuti (C) di urutan kedua: 0,53%, tanpa keterangan (TK): 0,23%, izin (I): 0,08%, dan sakit (S) paling rendah: 0,06%. Masalah utama adalah keterlambatan atau pulang cepat. Absensi tanpa keterangan lebih tinggi dari izin dan sakit. Tingkat sakit pegawai sangat rendah. Data ini bisa digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu kerja. Hasil observasi langsung menunjukkan bahwa ketidaksiplinan pegawai ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kepentingan keluarga atau bahkan kepentingan pribadi dalam hal mengantar dan menjemput anak sekolah. Semua itu pasti akan memengaruhi kinerja pekerja, jadi harus diperhatikan dengan cermat. Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kab,upaten Nias, menurut Kasubbag Umum, Keuangan, dan Kepegawaian, tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias merupakan instansi pemerintah yang memiliki banyak permasalahan dalam hal kedisiplinan waktu. Salah satu contoh nyata adalah adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini tentunya berdampak negatif terhadap kinerja instansi secara keseluruhan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah: kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja. Indikator-indikator ini menjadi tolak ukur penting dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias.

Penelitian Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, (2021) dan Ningsih, (2023), menunjukkan bahwa "kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi". Ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai sangat berperan dalam menentukan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif, serta mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, kedisiplinan waktu juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias, yaitu: 1) tidak memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan; 2) latar belakang akademik yang tidak relevan dengan peran atau bidang tugas; 3) pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang belum maksimal; dan 4) keterlambatan pegawai datang dan pulang kerja.

Fenomena-fenomena tersebut menekankan pentingnya peningkatan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan waktu guna meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, terdapat ketidakpenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan oleh Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003. Tidak memenuhi ini merugikan pengembangan profesionalisme dan kompetensi dalam organisasi, menghambat potensi pertumbuhan dan inovasi karena pegawai mungkin tidak memiliki keterampilan sesuai tuntutan jabatan.

Keterampilan pegawai memainkan peran penting dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya akan lebih mampu melaksanakan tugas dengan optimal. Sebagai contoh, jabatan Pengawas Lapangan yang membutuhkan pendidikan S1 Teknik sering dijabat oleh lulusan dari jurusan lain. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan menghambat pegawai dalam memahami dan menguasai informasi terkait tugasnya, mengakibatkan rendahnya efisiensi kerja dan sulitnya mencapai target kinerja.

Kesenjangan antara pendidikan dan pekerjaan berdampak negatif pada produktivitas karena kurangnya pemahaman mendalam tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana strata I (S1) dan

sekolah menengah atas (SMA). Beberapa pegawai hanya menempuh pendidikan setingkat SMA/ sederajat, kondisi ini menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, karena latar belakang pendidikan yang kurang memadai mempengaruhi kompetensi dan produktivitas pegawai.

Selain itu, beberapa pegawai tidak menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan jabatan mereka. Pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan oleh pegawai sesuai jabatan tidak terlaksana dengan baik dan optimal, karena penempatan pegawai tidak tepat, tupoksi yang dijalankan tidak sesuai dengan kualifikasi, keahlian, atau latar belakang pendidikan mereka. Hal ini menghambat pelaksanaan tupoksi secara optimal karena pegawai tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Faktor lain adalah kedisiplinan waktu. Hasil wawancara dengan Bapak Berkat Selamat Zebua, A.Md.SE sebagai Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian, menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu di kantor belum optimal, terutama dalam hal kehadiran dan pematuhan terhadap peraturan kerja. Waktu masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB dan waktu pulang adalah pukul 16.00 WIB. Meskipun kebijakan telah ditetapkan untuk menggunakan face print pagi dan sore sebagai metode absensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, masalah kedisiplinan waktu tetap menjadi isu serius. Beberapa pegawai masih menghadapi tantangan dalam mematuhi kebijakan ini. Mereka sering kali menggunakan face print tanpa mengenakan pakaian kantor atau bahkan belum mandi sebelum melakukan absensi. Selain itu, ada juga yang tidak mematuhi jadwal dengan datang terlambat atau bahkan tidak masuk pada sore hari setelah melakukan face print pagi. Ketidapatuhan terhadap jadwal ini menciptakan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja dan dapat mengurangi efisiensi operasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang efektif untuk memastikan semua pegawai menghormati prosedur yang telah ditetapkan dan memaksimalkan produktivitas tim.

Dengan melihat pentingnya kompetensi dan kedisiplinan waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti bertujuan untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kedisiplinan Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Nias"**. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi instansi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan penerapan disiplin waktu yang lebih baik.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat masalah pada kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias diantaranya :

1. Tidak memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan.
2. Ketidaksesuaian antara latar belakang Pendidikan pegawai dengan jabatan yang diemban, yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja.
3. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang belum maksimal, menunjukkan adanya masalah dalam kompetensi kerja pegawai.
4. Ketidaksiplinan waktu yang ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai datang dan pulang kerja. Beberapa pegawai masih menghadapi tantangan dalam mematuhi kebijakan ini. Mereka sering kali menggunakan face print tanpa mengenakan pakaian kantor atau bahkan belum mandi sebelum melakukan absensi.

Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang diteliti diperlukan untuk memudahkan dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, dan kapasitas peneliti saat membahas pertama kali penelitian ini. Batasan masalah adalah batas seberapa besar suatu masalah yang mungkin telah diidentifikasi dapat diteliti, tetapi karena keterbatasan peneliti, penelitian tidak dapat dilakukan secara menyeluruh Rivki et al., (2022:40).

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada maka, penelitian ini dibatasi pada **"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kedisiplinan Waktu terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias"**. Fokus penelitian meliputi: kompetensi kerja yang mencakup keterampilan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman dengan tugas yang diemban. Kedisiplinan waktu meliputi ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, serta efisiensi penggunaan waktu kerja. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Adapun alasan pembatasan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Waktu: Penelitian ini memiliki jangka waktu yang terbatas sehingga perlu difokuskan pada aspek-aspek yang paling relevan dan dapat diukur dengan jelas dalam waktu yang tersedia.
2. Keterbatasan Biaya: Anggaran yang tersedia untuk penelitian ini terbatas, sehingga perlu difokuskan pada variabel-variabel yang paling krusial dan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

3. Kapasitas Peneliti: Mengingat kemampuan dan sumber daya yang dimiliki peneliti, penelitian ini dibatasi pada dua variabel utama yaitu kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu, yang dinilai paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan pembatasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai pengaruh kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

Rumusan Masalah

Fokus utama penelitian adalah perumusan masalah, karena tujuan penelitian adalah menemukan jawaban atas suatu pertanyaan. Oleh karena itu, rumusan masalah harus dirumuskan dengan baik untuk membantu menemukan jawabannya. Menurut Rivki et al., (2022:208), mengatakan bahwa setiap penelitian harus dimulai dengan masalah, jadi rumusan masalah membantu memfokuskan penelitian pada subjek.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias?
2. Sejauh mana kedisiplinan waktu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias?
3. Apakah terdapat hubungan sinergis antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias.
2. Menjelaskan pengaruh kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Nias.
3. Meneliti hubungan sinergis antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu dalam konteks peningkatan kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Menurut Rivki et al., (2022:209), mengatakan manfaat penelitian adalah hasil dari tujuan penelitian, solusi untuk masalah, dan jawaban atas masalah. Penelitian ini memiliki beberapa manfaat teoritis yang signifikan. Pertama, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, dan menambah wawasan teoritis yang ada, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di masa depan. Kedua, penelitian ini menguji teori-teori yang telah ada terkait dengan kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu, sehingga hasilnya dapat memberikan validasi empiris terhadap teori tersebut atau mengungkapkan kelemahan-kelemahannya, yang dapat digunakan untuk revisi atau pengembangan lebih lanjut.

Ketiga, temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif dengan menyediakan bukti empiris yang kuat untuk mendukung pembuatan kebijakan yang berdasarkan data dan analisis ilmiah. Keempat, penelitian ini menambah literatur akademik yang dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain, akademisi, dan mahasiswa dalam proses pembelajaran dan penelitian, dengan menyediakan informasi yang relevan dan terbaru untuk mendukung perkembangan.

Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti, lembaga, dan lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari, serta membantu memahami perbedaan antara teori dan kenyataan di dunia nyata.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen dalam menghasilkan penelitian lanjutan, khususnya yang terkait dengan manajemen SDM dan peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menurut tujuan, pendekatan, tingkat penjelasan, analisis, dan jenis datanya. Dengan memahami berbagai jenis penelitian tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi metode yang paling efektif dan efisien untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk memecahkan suatu masalah. Penelitian biasanya dibedakan berdasarkan jenis data dan analisis yang digunakan. Menurut Martono dalam Amruddin, roni priyanda, (2022:7), Jenis data yang digunakan dalam penelitian dibagi ke dalam tiga kelompok besar, yaitu:

1. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kualitatif yaitu, data yang tidak terdiri dari angka tetapi hanya pernyataan atau kalimat.
2. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang mengumpulkan dan menganalisis data berbentuk angka untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian melalui metode statistik.
3. Pendekatan yang mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang suatu masalah penelitian disebut penelitian gabungan.

Berdasarkan pendapat di atas, jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena subjeknya adalah bilangan atau angka. Menurut Sugiyono dalam Amruddin, roni priyanda, (2022:8) mengemukakan bahwa "metode penelitian kuantitatif dinamakan juga metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian".

Variabel Penelitian

Berdasarkan pernyataan Sugiyono dalam Amruddin, roni priyanda, (2022:57), mengemukakan bahwa "variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". "Variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu seperti halnya tinggi badan, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja merupakan atribut-atribut dari setiap orang. Ukuran, bentuk, dan warna merupakan atribut-atribut dari obyek".

Berdasarkan judul penelitian, terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat sebagai berikut :

1. **Variabel Bebas (Independent)**

- **Kompetensi Kerja (X1)**

Indikator yang digunakan untuk variabel ini terdiri dari lima aspek:

- a. Pengetahuan terkait pekerjaan
- b. Keterampilan teknis
- c. Kemampuan menganalisis
- d. Pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawab
- e. Pengalaman kerja

- **Kedisiplinan Waktu (X2)**

Indikator yang digunakan untuk variabel ini terdiri dari lima aspek:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Menggunakan waktu kerja dengan efisien
- c. Menyelesaikan tugas tepat waktu
- d. Ketaatan terhadap peraturan jam kerja
- e. Minimalisasi keterlambatan dan ketidakhadiran

2. Variabel Terikat (Dependent)

- **Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator yang digunakan untuk variabel ini terdiri dari beberapa aspek, antara lain:

- a. Efisiensi kerja
- b. Produktivitas
- c. Kualitas hasil kerja
- d. Kontribusi terhadap tujuan organisasi

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Amruddin, roni priyanda, (2022:93), "populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti". Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, yang berjumlah 107 orang. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan fokus

penelitian, seperti posisi jabatan, pengalaman kerja, atau keterlibatan dalam proyek-proyek tertentu yang berkaitan dengan pengelolaan infrastruktur di Kabupaten Nias.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam Amruddin, roni priyanda, (2022:96), sampel merupakan "bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik". Dalam penelitian ini, prosedur pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, "merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel" Sugiyono dalam Ningsih, (2020:43). Jadi, untuk mewakili populasi dari setiap bidang di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, yang terdiri dari enam bagian, sampel diambil secara acak.

Menurut Arikunto dalam Ningsih, (2020:43), "Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka, jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya."

Rumus Slovin dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Error atau kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang masih bisa ditolerir

Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{107}{1 + 107 \cdot 0,1^2} = 51,69$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 51,69, atau dibulatkan menjadi 52, dengan populasi sebanyak 107 dan taraf signifikansi sebesar 10% atau 0,1.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner atau angket, yang menurut Sekaran dalam Amruddin, roni priyanda, (2022:75), "angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas".

Tanggapan kuesioner dipilih menggunakan skala Likert. Sugiyono dalam Makiah, (2024:993), menyatakan bahwa skala likert diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang terdiri dari pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi yang positif.

Tabel 3.5
Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Sugiyono (2021)

Dalam skala Likert ini, terdapat empat jenis jawaban: SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, TS untuk tidak setuju, dan STS untuk sangat tidak setuju. Apabila pernyataan berkolerasi positif dengan indikator, kriterianya dianggap positif atau mendukung, dan SS diberi nilai 4 poin. Sebaliknya, jika berkolerasi negatif, kriterianya dianggap tidak positif (kurang mendukung) dan STS diberikan poin terendah yaitu 1 poin.

Menurut Amruddin, roni priyanda, (2022:213), "teknik pengumpulan data merupakan penjelasan tentang alat apa saja yang digunakan dalam pengumpulan data". Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Amruddin, roni priyanda, (2022:213), mengatakan bahwa metode untuk mengumpulkan data dapat dilakukan seperti berikut:

1. Survey dan kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab.
2. Wawancara adalah Wawancara dilakukan setelah mengetahui informasi penting

3. Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data di mana objek dan episode tertentu diamati dan dicatat secara sistematis.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data survey dan kuesioner, yang dibagikan kepada responden. Penggunaan SPSS for Windows Versi 26.0 digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil survei untuk analisis jalur dan pengujian korelasi.

Menurut Amruddin, roni priyanda, (2022:214), "analisis data menguraikan tentang metode yang digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang diajukan, serta harus dapat menjawab perumusan masalah". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, yang pembahasannya berbentuk angka dan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Temuan Penelitian

Home Industry adalah usaha kecil yang beroperasi dari rumah, seringkali dikelola oleh keluarga. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan bukan bagian dari perusahaan besar.

Dapoer Zainab adalah contoh Home Industry yang didirikan pada tahun 2020 oleh Regina Nababan di Kota Gunungsitoli. Usaha ini berawal dari kecintaannya pada kue-kue tradisional yang diwariskan dari nenek dan ibunya. Dengan dukungan komunitas lokal, Dapoer Zainab memproduksi kue-kue yang menggabungkan resep tradisional dengan sentuhan modern.

Komitmen terhadap kualitas dan pelayanan menjadi prinsip utama Dapoer Zainab. Menghadapi tantangan sebagai usaha kecil, Dapoer Zainab terus berinovasi dalam produk dan layanan, serta memanfaatkan pemasaran digital untuk memperluas jangkauan pasar. Usaha ini bertujuan menjadi pilihan utama bagi pelanggan yang mencari kue-kue istimewa dan pengalaman kuliner yang memuaskan.

4.1.2 Visi Misi Dapoer Zainab

Visi :Menjadi usaha rumahan yang dikenal dengan fokus pada kualitas, inovasi produk, serta memperkuat keterlibatan di pasar lokal melalui pemasaran digital.

Misi : Menyajikan Kue Berkualitas dengan memadukan teknik tradisional dan inovasi modern.

1. Mengoptimalkan penggunaan media sosial sebagai saluran utama untuk memperluas pasar dan meningkatkan interaksi dengan pelanggan.

2. Menyediakan layanan pelanggan yang cepat, ramah, dan dapat diandalkan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan

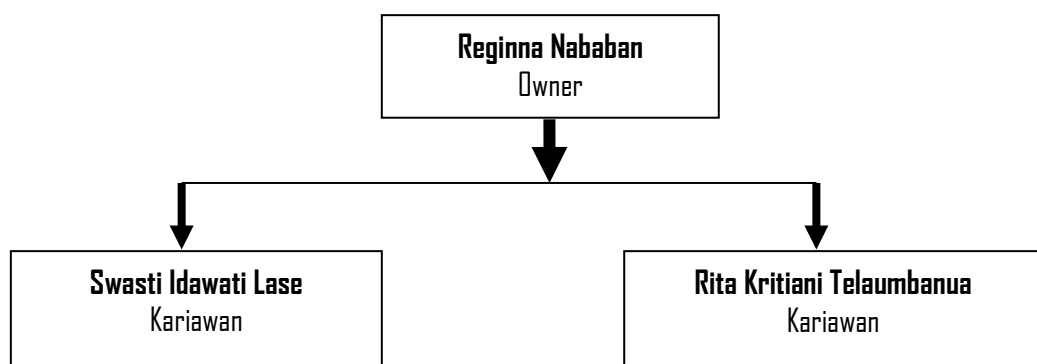
4.1.3 Struktur Organisasi Dapoer Zainab Kota Gunungsitoli

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan wewenang masing-masing entitas untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya bertujuan untuk mengkoordinir suatu kelompok yang terdiri dari berbagai staf dan mendayagunakan kemampuan yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan tertentu.

Adapun pentingnya pembagian tugas dalam suatu organisasi, yakni :

- 1) Memperjelaskan antara tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab.
- 2) Spesialisasi penempatan tenaga kerja menurut keahlian yang dimiliki tenaga kerja.
- 3) Menjaga keharmonisan, memperlancar komunikasi dan koordinasi antara unit dan perusahaan.

Penulis menyajikan struktur organisasi di usaha *home* industri di Dapoer Zainab sebagai berikut



4.1.4 Uraian Tugas dan tanggung jawab

1. Tugas Pemilik usaha (Owner)
 - Mengelola keseluruhan operasional usaha
 - Membuat keputusan strategis terkait produk pemasaran, dan pengembangan bisnis.
 - Mengawasi kinerja karyawan dan kualitas produk
 - Mengelola keuangan dan perencanaan usaha
 - Mengurus pemasaran dan promosi di media sosial
2. Kariawan
 - Membantu dalam produksi kue (membuat adonan, memanggang, menghias kue, dll)

- Mengemas kue sesuai standar yang di tetapkan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan sehari-hari bisnis, termasuk produksi, pemasaran, dan keuangan.
- Menjaga kebersihan area produksi.
- Membantu pemilik dalam mengelolah akun media sosial (memotret produk, memposting konten, merespon komentar)
- Mengelolah pesanan, baik online maupun offline.
- Membantu mengemas kue
- Mengurus pengiriman kue kepada pelanggan

Catatan :

Karena di Dapoer Zainab adalah usaha kecil dengan sumber daya terbatas, maka tugas-tugas bisa jadi akan saling tumpang tindih, terutama dalam hal pemasaran produksi. Fleksibilitas dan kerjasama antara karyawan sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional usaha.

Hari dan jam kerja

Hari dan jam kerja menjadi hal penting bagi seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing. Sistem jam kerja pada Dapoer Zainab Kota Gunungsitoli pada umumnya dalam satu minggu aktif hingga sampai pada hari minggu tanpa ada hari libur. Adapun jam kerja pada usaha Dapoer Zainab Kota Gunungsitoli yaitu senin senin sampai sabtu mulai pada pukul 08:00- 20:00 wib kemudian pada hari minggu mulai pukul 10:00-19:30 wib. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jam kerja Dapoer Zainab

No	Hari	Jam kerja
1.	Senin	08:00-20:00
2.	Selasa	08:00-20:00
3.	Rabu	08:00-20:00
4.	Kamis	08:00-20:00
5.	Jumat	08:00-20:00
6.	Sabtu	08:00-20:00
7.	Minggu	10:00-19.30

Penelitian ini berfokus pada penggunaan media sosial marketing untuk meningkatkan penjualan kue di Dapoer Zainab, Kota Gunungsitoli. Peneliti menggunakan metode wawancara dengan informan kunci, seperti pemilik usaha dan karyawan, untuk mendapatkan informasi yang akurat.

A. Konten

Pembuatan konten adalah proses menciptakan materi yang menarik, melibatkan, dan memberikan nilai kepada audiens. Tahapannya meliputi riset audiens, riset kompetitor, penentuan tujuan, pengembangan ide, dan penulisan konten.

Pada Dapoer Zainab, pemilik usaha, Ibu Regina Nababan, dan karyawan, Ibu Swasti Idawati Lase, mengungkapkan bahwa strategi konten mereka saat ini berfokus pada foto produk. Mereka berusaha membuat konten informatif dengan menampilkan detail produk kue melalui foto-foto berkualitas. Namun, mereka mengakui bahwa konten ini seringkali kurang menarik perhatian pelanggan seperti yang diharapkan. Meskipun ada upaya dalam pembuatan konten, hasilnya belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan keterlibatan dan efektivitas pemasaran.

B. Content Sharing

Content sharing (berbagi konten) adalah proses mendistribusikan informasi atau media digital ke audiens yang lebih luas melalui berbagai platform seperti media sosial, email, atau situs web. Tujuan utamanya adalah meningkatkan jangkauan, keterlibatan, kesadaran merek, dan visibilitas konten di mesin pencari.

Pemilik usaha Dapoer Zainab, Ibu Regina Nababan, dan karyawan, Ibu Swasti Idawati Lase, berbagi bahwa mereka menentukan waktu terbaik untuk memposting konten berdasarkan analitik media sosial. Namun, keterbatasan tenaga kerja membuat penjadwalan kurang konsisten. Untuk memastikan konten mencapai audiens yang tepat, mereka menggunakan fitur iklan di media sosial, menargetkan iklan berdasarkan usia, lokasi, dan minat, serta berupaya memahami siapa yang paling mungkin tertarik dengan produk mereka.

C. Menghubungkan Konten

Menghubungkan konten (content linking) adalah strategi dalam pemasaran digital yang mengaitkan berbagai elemen konten untuk meningkatkan navigasi dan pengalaman pengguna.

Dalam wawancara pada 10 Agustus 2024, pemilik usaha Dapoer Zainab, Ibu Regina Nababan, menjelaskan bahwa interaksi dengan pelanggan di media sosial dilakukan dengan membalas komentar dan pesan, meski terkadang terabaikan karena kesibukan. Karyawan, Ibu Swasti Idawati Lase, menambahkan bahwa mereka juga aktif meminta feedback dari pelanggan.

Ketika menghadapi kritik, baik Ibu Regina maupun Ibu Swasti menekankan pentingnya merespons dengan profesionalisme dan memberikan solusi. Kritik negatif ditanggapi dengan pemahaman, sementara komentar positif dihargai untuk membangun hubungan yang baik dengan pelanggan.

Volume Penjualan

Volume penjualan adalah jumlah produk yang terjual dalam periode waktu tertentu. Ini penting untuk mengevaluasi kinerja bisnis.

Menurut Ibu Regina Nababan, promosi melalui media sosial sering dilakukan untuk meningkatkan penjualan, meskipun tidak selalu konsisten karena keterbatasan tenaga kerja. Karyawan lain, Ibu Swasti Idawati, juga mengonfirmasi bahwa mereka mengadakan promosi spesial di media sosial, seperti diskon atau kontes, untuk menarik pelanggan.

Media sosial memainkan peran penting dalam peluncuran produk baru. Sebelum menggunakan media sosial, Dapoer Zainab hanya mengandalkan promosi dari mulut ke mulut, tetapi kini mereka dapat menjangkau lebih banyak orang.

Mendapatkan Laba

Mendapatkan laba adalah proses menghasilkan keuntungan dengan mengelola pendapatan dan biaya secara efektif. Penjualan melalui media sosial telah berkontribusi signifikan terhadap laba usaha Dapoer Zainab. Pemilik usaha, Ibu Regina Nababan, mengakui bahwa penggunaan media sosial sejak tahun 2020 telah meningkatkan penjualan dan laba, meskipun fluktuatif karena keterbatasan tenaga kerja.

Karyawan, seperti Ibu Swasti Idawati dan Ibu Rita Kristina, juga menyatakan bahwa meskipun strategi pemasaran digital meningkatkan penjualan, dampaknya terhadap laba tidak selalu konsisten. Tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan media sosial dan produksi.

Menunjang Pertumbuhan

Menunjang pertumbuhan bisnis memerlukan strategi yang mencakup peningkatan kualitas produk, pemasaran efektif, dan manajemen yang baik. Menurut Ibu Regina, peningkatan volume penjualan melalui media sosial telah membantu pertumbuhan bisnis, meski dihadapkan pada keterbatasan tenaga kerja. Karyawan lainnya, seperti Ibu Rita Kristina, mengkonfirmasi bahwa strategi pemasaran digital memberikan hasil, tetapi keterbatasan sumber daya menghambat optimalisasi pertumbuhan.

Meningkatkan Volume Penjualan

Dapoer Zainab, sebagai home industry yang menjual kue, mengalami tantangan dalam memaksimalkan volume penjualan mereka. Meskipun mereka telah mengimplementasikan strategi pembuatan konten di media sosial, ada indikasi bahwa konten tersebut belum sepenuhnya efektif dalam menarik perhatian pelanggan. Ini menjadi penting karena volume penjualan yang rendah mungkin terkait langsung dengan ketidakefektifan strategi pemasaran yang diterapkan.

Pemilik Dapoer Zainab, Ibu Regina Nababan, mengungkapkan bahwa fokus mereka selama ini adalah pada foto produk, dan mereka tidak banyak menggunakan video. Ini menunjukkan bahwa strategi mereka mungkin belum sepenuhnya memanfaatkan potensi media sosial. Foto produk memang penting untuk menunjukkan kualitas dan daya tarik produk, tetapi dalam era digital saat ini, video dan konten dinamis sering kali lebih efektif dalam menarik perhatian dan meningkatkan keterlibatan audiens. Konten video dapat memperlihatkan produk dalam konteks yang lebih menarik, seperti cara pembuatan atau testimonial pelanggan, yang bisa meningkatkan minat dan keinginan untuk membeli.

Karyawan, Ibu Swasti Idawati Lase, juga menambahkan bahwa meskipun ada strategi dalam pembuatan konten, konten tersebut sering kali tidak menarik perhatian pelanggan. Ini menunjukkan bahwa mungkin ada kekurangan dalam aspek kreatif atau pemasaran dari konten yang dibuat. Konten yang tidak menarik atau kurang bervariasi bisa menyebabkan rendahnya keterlibatan, yang pada gilirannya berdampak pada volume penjualan. Jika audiens tidak merasa terhubung atau tertarik dengan konten, mereka tidak akan terdorong untuk melakukan pembelian.

Jenis konten yang saat ini diproduksi oleh Dapoer Zainab, yaitu foto produk dengan pencahayaan yang baik, memang penting untuk menunjukkan detail produk. Namun, jika konten tidak cukup bervariasi atau tidak cukup kreatif, ini bisa membatasi dampaknya. Konten yang hanya menampilkan produk tanpa konteks atau cerita mungkin tidak cukup untuk memotivasi pelanggan untuk melakukan pembelian. Variasi dalam konten, seperti menambahkan cerita di balik produk, testimoni pelanggan, atau penawaran spesial, dapat membantu menarik perhatian lebih banyak orang dan meningkatkan keterlibatan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengevaluasi strategi pemasaran digital yang diterapkan oleh Dapoer Zainab, terutama dalam hal pembuatan konten, penjadwalan posting, interaksi dengan audiens, penanganan kritik, dan promosi. Berikut kesimpulannya:

Strategi Pembuatan Konten: Dapoer Zainab menggunakan foto produk dengan pencahayaan yang baik, namun konten ini belum cukup menarik perhatian pelanggan atau mendorong keterlibatan yang signifikan. Variasi konten seperti video, cerita produk, dan testimoni pelanggan mungkin lebih efektif.

Penjadwalan Posting: Penjadwalan konten belum konsisten karena keterbatasan tenaga kerja, yang mempengaruhi efektivitas posting.

Distribusi Konten: Meskipun memanfaatkan iklan media sosial, terdapat kekurangan dalam konsistensi dan optimalisasi iklan akibat keterbatasan sumber daya.

Interaksi dengan Pelanggan: Interaksi aktif dilakukan dengan membalas komentar dan pesan, tetapi kadang terabaikan karena beban kerja yang tinggi.

Promosi dan Penjualan: Promosi melalui media sosial, termasuk diskon dan kontes, telah meningkatkan penjualan, tetapi tidak secara permanen, dengan tantangan dalam pengelolaan konten promosi.

Peran Media Sosial dan Pertumbuhan Laba: Media sosial berkontribusi terhadap peningkatan laba, tetapi hasilnya tidak selalu konsisten, terhambat oleh keterbatasan tenaga kerja.

Efektivitas Strategi Digital: Strategi pemasaran digital memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pasar, namun perlu perbaikan dalam pengelolaan konten dan sumber daya.

Secara keseluruhan, Dapoer Zainab perlu memperbaiki strategi konten mereka untuk meningkatkan keterlibatan pelanggan dan volume penjualan.

Saran

Berikut saran untuk meningkatkan efektivitas pemasaran media sosial dan volume penjualan di Dapoer Zainab:

- 1 **Diversifikasi Konten:** Tambahkan variasi konten seperti video proses pembuatan kue, testimoni pelanggan, atau konten edukatif. Konten yang lebih variatif dan kreatif bisa menarik audiens yang lebih luas.
- 2 **Optimalkan Penjadwalan Postingan:** Gunakan data analitik untuk menentukan waktu terbaik memposting dan pastikan konsistensi untuk menghemat waktu.
- 3 **Meningkatkan Manajemen Iklan:** Gunakan fitur segmentasi iklan untuk menargetkan audiens dengan minat spesifik atau demografi tertentu.
- 4 **Pengelolaan Promosi:** Buat rencana promosi tahunan dengan jadwal jelas, termasuk diskon spesial dan giveaway yang menarik.
- 5 **Peningkatan Layanan Pelanggan:** Kumpulkan umpan balik dari pelanggan dan buat sistem umpan balik yang responsif dan mudah diakses.

- 6 Peningkatan Sumber Daya: Evaluasi dan sesuaikan alokasi sumber daya untuk memastikan pemasaran tidak mengganggu produksi atau layanan pelanggan.
- 7 Analisis dan Adaptasi: Monitor dan evaluasi strategi pemasaran secara rutin, serta lakukan penyesuaian berdasarkan hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, A., Khoirina, M. M., & Nastiti, T. A. (2020). Pelatihan Digital Marketing bagi Entrepreneur Di Kota Gresik. *Jurnal Abdidias*, 1(6), 797–804. <https://doi.org/10.31004/abdidias.v1i6.166>
- firmsyah. (2023). Pengaruh Brand Image Dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Di Simposium Coffee. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 122–132. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i1.2119>
- li, B. A. B., & Teori, L. (2020). LANDASAN TEORI 2.1 Media Sosial (Social Media) 2.1.1 Pengertian Media Sosial (Social Media), (2016), 15–51. Retrieved from <https://pakarkomunikasi.com/pengaruh-media-sosial>
- Indika, D. R., & Jovita, C. (2020). Instagram Social Media As a Means of Promotion To Increase Consumer Buying Interest. *Jurnal Bisnis Terapan*, 1(1), 25–32.
- Monia, N. N. & Natasha E. P. (2022). PENGARUH SOCIAL MEDIA MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN Pendahuluan, 8, 741–773.
- Noor, Juliansyah. "Metodelogi penelitian." Jakarta: Kencana Prenada Media Group (2011).
- Prasetyo, B., Irwandi, H., & Pusparini, N. (2018). Karakteristik Curah Hujan Berdasarkan Ragam Topografi Di Sumatera Utara. *Jurnal Sains & Teknologi Modifikasi Cuaca*, 19(1), 11. <https://doi.org/10.29122/jstmc.v19i1.2787>
- Purwanto, E. (2023). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Spontan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 77–83. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2760>
- Putri, Y. M. A. (2023). Pergeseran Media Periklanan Indonesia Di Era Digital. *Jurnal Multidisiplin Universitas Pramita Indonesia*, 17(2), 854–7904.
- Ridha, Nikmatur. "Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian." *Hikmah* 14.1 (2017): 62-70.
- Salim, H. S., Goh, T. S., & Margery, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Pt. Furnilux Indonesia. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1). <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i1.75>
- Silaningsih, E., Dwi Gemina,) ; Dwi,) ; Nugroho, N., Gemini, P., Universitas,) , ... Correspondensi, I. M. (2021). Keunggulan Bersaing Pendekatan Pemasaran Media Sosial Competitive Advantages of Social Media Marketing Approach. *Jurnal Visionida*, 7(2), 143–154. Retrieved from <https://www.google.com/travel/hotel/peringkat%2520hotel%25new%2520ria%2520diani/entity>
- Tan, S. T., Firmsyah, Y., & Elizabeth, J. (2020). New approach to skin burn treatment: Potential of secretome from wharton’s jelly mesenchymal stem cell therapy. *International Journal of Advanced Biochemistry Research*, 4(2), 11–16. <https://doi.org/10.33545/26174693.2020.v4.i2a.49>

WULANDARI, I. S. (2020). PEMANFAATAN e-WOM DALAM KEGIATAN KOMUNIKASI PEMASARAN PRODUK ES KRIM AICE. *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 11(1), 46–51. <https://doi.org/10.35814/coverage.v11i1.1731>

Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>