

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

^{1,2,3,4}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.

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. Berdaisirkain pengujian secairai uji koefisien determinain (R Squaire) Kompetensi kerjai (X1) dain Kedisplinain waiktu (X2) sebesair 0,443 yaing airtinyai pengairuh vairiaibel independen (X1) terhaidaip vairiaibel dependen (Y) sebesair 44,3 %. Selebihnyai dipengairuhi oleh faiktor – faiktor laiin yaing tidaik dibaihais dailaim penelitiain. Sedaingkain nilai Fhitung sebesair 19,458 > Ftaibel sebesair 3,19 menunjukkain baihwai model regresi secairai keseluruhain memiliki pengairuh signifikaan terhaidaip vairiaibel dependen. Dimainai model regresi dinyaitaikain Fit jikai nilai Sig (<0,05).

menunjukkan nilai Signifikain : $0,000 < 0,05$. Dain daipait disimpulkain baihwai vairiabel independent berpengaruh signifikain secairai similtain (bersaimai-saimai) terhaidaip vairiabel dependent sertai aidai hubungain sinergitais aintairai vairiabel kompetensi kerjai (X1), Kedisplinain waiktu (X2) dain Kinerjai pegaiwaii (Y) di Kaintor Dinais Pekerjaian Umum Kaibupaiten Niais.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 kesediaan 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 ketidakdisiplinan 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.

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. Ketidaksiharian 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. Ketidakpatuhan 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. Ketidakterdisiplinan 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.

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".

Teknik Pengumpulan Data

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.

Teknik Analisis Data

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.

Verifikasi Data

Proses verifikasi data ini melibatkan pemeriksaan dan validasi terhadap setiap data yang dikumpulkan untuk memastikan keakuratan dan keandalan data. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi pengecekan ulang kuesioner, pemeriksaan kesesuaian data dengan kriteria penelitian, dan penelusuran data yang mungkin terlewat atau tidak lengkap.

Pengolahan Angket

Menurut Damayanti et al., (2024:261), "angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab".

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner, menurut Ghozali dalam Ningsih, (2023:47). Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk menentukan validitas suatu item pernyataan dan dilakukan dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel, yaitu:

1. Item dinyatakan valid jika jika kolerasi r -hitung $>$ r -tabel dengan sig. 5%.
2. Item dinyatakan tidak valid jika jika kolerasi r -hitung $<$ r -tabel dengan sig. 5%.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Ningsih, (2023:47) "mengatakan uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias". Karena data tidak dapat diandalkan, proses lebih lanjut akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika hasil pengukurannya konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Ningsih, (2023:48), dalam penelitiannya mengatakan bahwa "uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60". Peneliti memilih 0,60 sebagai nilai alfa Cronbach. Kriteria yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai alfa cronbach lebih dari 0,60, maka alat yang diuji dapat dipercaya.
- b. Jika nilai alfa cronbach kurang dari 0,60, maka alat yang diuji tidak dapat dipercaya.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Namun, sebelum membandingkan nilai F, tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k$

+1) harus ditetapkan. Penelitian ini menggunakan nilai alpa sebesar 0,05. Dalam hal ini, standar pengambilan keputusan sebagai berikut digunakan (Ghozali dalam Ningsih, 2023:53):

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

b. Uji T

Untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara individual memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, uji T digunakan. Uji ini dilakukan untuk menghitung tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan tingkat signifikansi 5% dan uji 2 sisi atau 0,05 (Ghozali dalam Ningsih, 2023:52). Variabel akan memiliki dampak yang signifikan jika:

a. Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

b. Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di lokasi yang ditetapkan yaitu Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias yang berlokasi di Jln. Pelud Binaka Km. 6,6 Desa Fodo Gunungsitoli Selatan Kabupaten Nias, Kode Pos 22853 berdasarkan subjek dan tempat yang telah ditentukan.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Visi : Kabupaten Nias Tahun 2021-2024 "KABUPATEN NIAS MAJU" dan Misi : Kabupaten Nias Tahun 2021-2024 "TRISAKTI NIAS MAJU" Yaitu: Desa Terakses, Ibukota Terurus, Kesehatan, Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Beranjak, serta Petani, Peternak dan Nelayan Produktif.

Dinas PUTR Kab. Nias



Gambar 4.1 Kantor Dinas PUTR Kab. Nias

Awal mula berdirinya Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias bermula dari bidang pekerjaan umum yang nama Instasinya yaitu Kantor Administrasi Pembangunan yang berlokasi di Jl. Soekarno No. 10 A, tepatnya disamping lapangan merdeka Kota Gunungsitoli. Kemudian Pada tahun 1965 Bidang Pekerjaan Umum Terpisah dari kantor Administrasi Pembangunan dan menjadi Dinas Pekerjaan Umum Daerah Tingkat 2 Nias. Seterusnya, berubah nomenkelatur menjadi Dinas Permukiman dan Prasarana Wilayah (Kimpraswil) Kabupaten Nias dan terus mengalami perubahan/ penyesuaian nomenkelatur beberapa kali dan yang terakhir saat ini yakni Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias terdiri dari:

- 1 (satu) Sekretariat
- 4 (empat) Bidang, yakni:
 - Bidang Sumber Daya Air
 - Bidang Bina Marga
 - Bidang Cipta karya
 - Bidang Penataan Ruang dan Bina Jasa Konstruksi
- 1 (satu) UPTD yakni UPTD Peralatan Berat dan Laboratorium Bahan Konstruksi

Sistem kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias disusun sesuai struktur organisasi untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi. Dinas tersebut bertujuan mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik kepada Pemerintah dan Masyarakat. Visi dan Misi mereka adalah memberikan sarana perbaikan jalan yang peduli terhadap kualitas, dengan SDM professional untuk pelayanan terbaik kepada masyarakat dan pertumbuhan yang sesuai aturan yang berlaku.

Penelitian ini berhasil karena lokasi penelitian dan 52 responden, yang memberikan informasi dan data tentang "Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kedisiplinan Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias".

Selain itu, penulis mengkategorikan responden sesuai dengan jumlah sampel sebagai berikut:

- a. PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan THL (Tenaga Harian Lepas).

b. Berperan aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

PNS dan THL dengan masa bakti kurang dari dua tahun.

Dalam langkah pertama dalam memproses hasil penelitian, penulis memastikan bahwa daftar pernyataan kuesioner yang dibuat akurat dan lengkap. Setelah itu, penulis menganalisis kuesioner untuk memastikan apakah itu mematuhi prosedur yang ditetapkan dan memenuhi persyaratan distribusi.

Hasil verifikasi data menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada 52 responden dikembalikan dalam kondisi baik dan tidak rusak serta diisi sesuai dengan instruksi. Dengan demikian, jawaban responden dapat diolah dan digunakan sebagai sumber analisis penelitian.

Karakteristik Responden

Dari hasil yang didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (*kuesioner*), berikut hasil data dari responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	100%
1	Laki-Laki	34	65,39%
2	Perempuan	18	34,61%
Total		52 orang	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada jumlah pegawai perempuan, dengan presentase laki-laki 65,39% dan perempuan 34,61%, dengan jumlah total % secara keseluruhan adalah 100%.

Dari hasil data yang diperoleh melalui penyebaran angket (*kuesioner*), kepada responden maka, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.6
Presentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	100%
1	20-29 Tahun	20	38,46 %
2	30-39 Tahun	9	17,30 %
3	40-49 Tahun	15	28,85 %
4	50-59 Tahun	8	15,39 %
Total		52 Orang	100 %

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 paling banyak responden berusia 20-29 tahun, yakni sebanyak 20 (38,46%) responden, disusul responden berusia 40-49 Tahun sebanyak 15 (28,85 %) kemudian responden berusia 30-39 tahun sebanyak 9 (17,30%) orang responden. Sementara paling sedikit responden berusia 50-59 tahun, yakni sebanyak 8 orang (28,85 %).

Dari data yang diperoleh ditemukan tingkat pendidikan karyawan yang berbeda. Dengan demikian karakteristik responden dengan tingkat pendidikan yang berbeda maka dikelompokkan antara lain:

Tabel 4.7
Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	100%
1	SMA	9 Orang	17,31 %
2	Diploma (III)	2 Orang	3,84%
3	Sarjana (S1)	40 Orang	76,93%
4	Pasca Sarjana (S2)	1 Orang	1,92%
Total		52 Orang	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 paling banyak responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang (76.93%), SMA sebanyak 9 orang (17,31%), Diploma III sebanyak 2 orang 3,84%), kemudian Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang (1,92%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Untuk menguji validitas pada setiap item-item pernyataan peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 26.0. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi (r_{hitung}) dari butir pernyataan tersebut $> r_{tabel}$ (0,276), dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.8
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pernyataan Kuesioner Variabel X_1

Pernyataan Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
P1	0.445	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P2	0.623	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P3	0.325	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P4	0.697	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P5	0.500	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P6	0.796	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P7	0.712	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P8	0.674	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P9	0.512	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P10	0.624	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji validitas untuk nilai r_{tabel} signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden hasil *person correlation* pada tabel diatas semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} $>$ dari r_{tabel} , sehingga dikatakan butir pernyataan semua item valid. (Untuk hasil total perhitungan SPSS dapat di lihat pada lampiran).

Tabel 4.9
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pernyataan Kuesioner Variabel X₂

Pernyataan Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
P1	0,410	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P2	0,770	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P3	0,438	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P4	0,604	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P5	0,340	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P6	0,604	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P7	0,305	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P8	0,456	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P9	0,455	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P10	0,721	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji validitas untuk nilai r tabel signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden hasil *person corelation* pada tabel diatas semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > dari r_{tabel}, sehingga dikatakan butir pernyataan semua item valid. (Untuk hasil total perhitungan SPSS dapat di lihat pada lampiran).

Tabel 4.10
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pernyataan Kuesioner Variabel Y

Pernyataan Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
P1	0,787	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P2	0,331	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P3	0,638	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P4	0,585	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P5	0,637	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P6	0,460	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P7	0,728	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P8	0,768	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P9	0,680	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)
P10	0,646	0,276	Valid (R Hitung> R Tabel)

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa hasil uji validitas untuk nilai r tabel signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden hasil *person corelation* pada tabel diatas semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > dari r_{tabel}, sehingga dikatakan butir pernyataan semua item valid. (Untuk hasil total perhitungan SPSS dapat di lihat

pada lampiran).

Uji Reliabilitas

Menurut Ningsih, (2023:48), dalam penelitiannya mengatakan bahwa “uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach’s alpha yang besarnya antara 0,50-0,60”. Untuk koefisien reliabilitas penelitian ini, peneliti memilih 0,60 sebagai nilai alfa Cronbach. Kriteria yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai alfa cronbach lebih dari 0,60, maka alat yang diuji dapat dipercaya.
2. Jika nilai alfa cronbach kurang dari 0,60, maka alat yang diuji tidak dapat dipercaya.

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	10

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas dilakukan suatu pengujian dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows Versi 26.0. dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Apabila nilai Sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Apabila nilai Sig < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal

Tabel 4.14

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.62327366
Most Extreme Differences	Absolute	,064

	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari Tabel 4.20 diketahui hasil uji normalitas menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 26. Memiliki nilai Sig = 0,20 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel independen dari gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dengan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan antara lain: nilai VIF < 10,00 dan nilai Toleransi > 0,01.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Kerja	.784	1.276
	Kedisiplinan Waktu	.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam presentase (%). Presentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinan X_1 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.384	2.759

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,396 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar **39,6%**.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinan X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.219	3.105
a. Predictors: (Constant), KEDISPLINAN WAKTU				

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,235 yang artinya pengaruh variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar **23,5%**.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinan $X_1 X_2$ dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.420	2.676
a. Predictors: (Constant), KEDISPLINAN WAKTU, KOMPETENSI KERJA				

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,443 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar **44,3%**.

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui Ada tidaknya pengaruh antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai dapat diidentifikasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur dengan menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 4.19

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.302	3.724		2.498	.016
	Kompetensi Kerja	.498	.116	.515	4.276	.000
	Kedisiplinan Waktu	.261	.128	.245	2.032	.048
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari hasil tabel 4.25 pada *unstandardized Coefficients* kolom B pada Constanta (a) adalah 9,302. Nilai Kompetensi kerja (BI) adalah 0,498 dan nilai kedisiplinan waktu adalah 0,261. Maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,302 + 0,498 X_1 + 0,261 X_2$$

1. Bila Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,032 maka bisa dikatakan variabel independen 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 9,032.

2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,498 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,261 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 4.20
Uji F secara simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.733	2	139.366	19.458	.000 ^b
	Residual	350.960	49	7.162		
	Total	629.692	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Waktu, Kompetensi Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Dari tabel 4.26 Nilai F_{hitung} sebesar 19,458 > F_{tabel} sebesar 3,19 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana model regresi dinyatakan Fit jika nilai Sig (<0,05). Dari tabel menunjukkan nilai Signifikan : 0,000 < 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent.

Uji Hipotesis

Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotestik, antara nol (Ho) dan hipotesis alternative (Ha) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Secara teknis dilakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,302	3,724		2,498	,016
	Kompetensi Kerja	,498	,116	,515	4,276	,000
	Kedisiplinan Waktu	,261	,261	,245	2,032	,048
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 26.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 diketahui hasil dari uji t variabel X_1 (Kompetensi Kerja) adalah 4,276 dan X_2 (Kedisiplinan Waktu) adalah 2,032 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t_{tabel} sebesar 0,276.

Interpretasi: a. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

b. Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Dari hasil uji T (secara parsial) diatas maka disimpulkan bahwa variabel X_1 (Kompetensi Kerja) dan X_2 (Kedisiplinan Waktu) menunjukkan hasil:

Variabel kompetensi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini diketahui dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,276 > t_{tabel} = 0,276$.

Variabel kedisiplinan waktu (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini diketahui dari nilai signifikan $0,048 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,032 > t_{tabel} = 0,276$.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Nias

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, penting untuk memahami hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja pegawai. Kompetensi kerja, yang mencakup keahlian teknis, keterampilan manajerial, kemampuan interpersonal, serta keterampilan analitis, memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa efektif pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Evaluasi yang mendalam terhadap kompetensi pegawai akan memberikan wawasan tentang bagaimana keterampilan dan pengetahuan para pegawai mempengaruhi pencapaian sasaran dan hasil kerja di lapangan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi yang tepat melalui pelatihan, mentoring, dan pembelajaran berkelanjutan dapat menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai, memastikan bahwa proyek-proyek infrastruktur dan perencanaan tata ruang di Kabupaten Nias dapat terlaksana dengan sukses dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat

Menurut Elizar & Tanjung (dalam Ningsih, 2020:22), mengatakan bahwa "kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan". Sedangkan

menurut Mulyasari, (2019:194) kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas serta kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Menurut Rivai (dalam Yusri, 2020:18), "menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran di dalam organisasi." Sedangkan menurut Debyla Salshalina Ardi, (2024:3), mengemukakan bahwa "kinerja merupakan hasil akhir kerja individu atau kelompok sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas yang direncanakan." Jika pegawai ingin meningkatkan kinerjanya, maka mereka harus mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Untuk itu, berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X_1 (Kompetensi Kerja) adalah 4,276. dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t_{tabel} sebesar 2,009. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara signifikan. antara variabel X_1 terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan ($R Square$) sebesar 0,396 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 39,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pernyataan diatas, di dukung penelitian 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.

Kedisiplinan Waktu Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang kabupaten Nias

Kedisiplinan waktu memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias. Ketepatan dalam mematuhi jadwal dan tenggat waktu tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan. Pegawai yang disiplin dalam mengatur waktu cenderung lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mendukung kelancaran proses proyek, dan memastikan bahwa perencanaan serta pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, kedisiplinan waktu adalah faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keberhasilan operasional di instansi ini.

Menurut Pratiwi, (2019:47), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pentingnya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Debyla Salshalina Ardi, (2024:3), mengemukakan bahwa "kinerja merupakan hasil akhir kerja individu atau kelompok sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas yang direncanakan." Jika pegawai ingin meningkatkan kinerjanya, maka mereka harus mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sutrisno (dalam Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021:46) disiplin adalah 'prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis'.

Pernyataan diatas, di dukung penelitian Gito Septa Putra, (2023) bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mendukung pegawai mampu mengerjakan amanah secara baik. Hal ini terlihat pada kemampuan membangun relasi dengan pegawai yang cerdas, tanggap dan memadukannya dengan disiplin bisnis, yang sangat erat kaitannya dengan keteraturan dimana aturan yang ada menciptakan keteraturan. Hal ini terlihat dari kedisiplinan waktu dan sikap menegakkan aturan yang berlaku bagi pegawai. Semakin berbakat dan terlatih pegawai, semakin baik kinerjanya.

Untuk itu, berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X_2 (Kediplinan Waktu) adalah 2,302. Dengan tingkat signifikasi 5% (0,05) di dapat t_{tabel} sebesar 2,009. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara signifikan. antara variabel X_2 terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan ($R Square$) sebesar 0,235 yang artinya pengaruh variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 23,5 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1 Pada hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X_1 (Kompetensi Kerja) adalah 4,276. dengan tingkat signifikasi 5% (0,05) di dapat t_{tabel} sebesar 2,009. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara signifikan. antara variabel X_1 terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan ($R Square$) sebesar 0,396 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 39,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian

2 Pada hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui uji hipotesis uji t variabel X_2 (Kediplinan Waktu) adalah 2,302. dengan tingkat signifikasi 5% (0,05) di dapat t_{tabel} sebesar 2,009. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara signifikan. antara variabel X_2 terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan ($R Square$) sebesar 0,235 yang artinya pengaruh variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 23,5 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

3 Pada pengujian secara uji koefisien determinan ($R Square$) Kompetensi kerja (X_1) dan Kedisiplinan waktu (X_2) sebesar 0,443 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 44,3 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 19,458 $> F_{tabel}$ sebesar 3,19 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana model regresi dinyatakan Fit jika nilai Signifikansi ($< 0,05$). menunjukkan nilai Signifikan : $0,000 < 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent serta ada hubungan sinergitas antara variabel kompetensi kerja (X_1), Kedisiplinan waktu (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

Disarankan kepada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias untuk lebih meningkatkan lagi menerapkan secara kontinuitas kompetensi kerja terhadap pegawai maupun tenaga harian lepas yang bertujuan keterampilan teknis dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek, pemahaman mendalam tentang regulasi dan standar teknis, serta kemampuan dalam manajemen proyek. Selain itu, kompetensi interpersonal seperti komunikasi efektif dan kerja sama tim juga sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dan koordinasi yang lancar dalam berbagai pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Mbia*, 2(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/mbia.v2i1.1667>
- Amruddin, roni priyanda, tri siwi agustina. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Nomor 112).
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa *Journal Strategy of Management and Accounting*, 2(1), 67–77.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Damayanti, R., Huda, N., Hermina, D., Ji, A., No, A. Y., Bunga, K., Tim, K. B., Banjarmasin, K., & Selatan, K. (2024). *Pengolahan Hasil Non-Test Angket, Observasi, Wawancara Dan Dokumenter*. 3.
- Debyla Salshalina Ardi, I. F. A. (2024). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN*. 7, 4–6.
- Fauzi, Ahmad, G. N. (2024). DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ahmad Fauzi Gilang Nugroho Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau Abstrak kinerja instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah, tak terkecuali di lingkungan Pemerintah organisasi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580.
- Firdaus, A., Disman, & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Jurnal Strategic Management*, 2(1), 1–17.
- Gito Septa Putra, J. F. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 2(1), 153–169.
- Hidayatullah, A., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *HUDA, DINDA ANNISA NURUL*, 2(3), 737–748.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma*

Agung, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Irma Yuliani, S.E., M. S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Nomor 112).

Makiah, L. S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TABALONG. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>, 7, 984–999.

Maudyta, M., & Djumiarti, T. (2017). Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 1–11.

Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>

Munthe, A. S. K. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN. *Ekonomi dan Bisnis*, 56–73.

Ningsih, W. W. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 809–820.

Ningsih, W. W. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU. *Journal of Engineering Research*.

Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 81.

<https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>

Pratiwi, H. N. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA BARAT*.

Praxis. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4.

<http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Carдон - 2008 - Coaching>

[d%27equipe.pdf%0Ahttp://journal.um-](d%27equipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017)

<surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017>

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 666–670.

<https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>

Putu, N., & Darmayanti, W. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Empowerment dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar*. 4(1), 59–68.

Riyanda, M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN KOTA YOGYAKARTA. *Экономика Региона*, 32.

Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2017, 519–523.

Sazly, S., & Winna, W. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALUBUR LIMBANGAN GARUT. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>

Syaidina Muhammad Ali. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor*. Syaidina Muhammad Ali Program Studi Manajemen, Fakultas

