

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN  
KEDISPLINAN WAKTU TERHADAP  
KINERJA PADA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG  
KABUPATEN NIAS

*By* IDAM MURNIATI ZEGA

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEDISPLINAN  
WAKTU TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA  
RUANG KABUPATEN NIAS**

**SKRIPSI**



Oleh:

**IDAM MURNIATI ZEGA**

**NIM. 2320126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
NIAS**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 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 di atas 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 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 S1 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 di atas 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 kabupaten 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) ketidakpuhan 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 dalam 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 ketidakpuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan oleh Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003. Ketidakpuhan 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. <sup>69</sup> 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. <sup>14</sup> Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias, sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana strata 1 (S1) dan sekolah menengah atas (SMA). <sup>28</sup> 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 <sup>28</sup> 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 <sup>2</sup> 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 <sup>4</sup> 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.

## 1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Ketidakpenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan.
2. Ketidaksesuaian antara latar belakang pegawai pendidikan 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 dalam 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.

21

### 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang diteliti diperlukan untuk memudahkan dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, dan kapasitas peneliti saat membahas proposal 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).

27

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.

64

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.

76

Dengan pembatasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai pengaruh kompetensi kerja dan

4

kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

#### 1.4 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?

#### 1.5 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.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

##### 1.6.1 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. Kelima, 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.

#### <sup>46</sup> **1.6.2 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

<sup>58</sup> 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

<sup>45</sup> Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## 2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aspek terkait dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM juga mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, keadilan dalam perlakuan karyawan, dan kesejahteraan karyawan. MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, sambil juga memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan optimal.

Menurut Irma Yuliani, (2023:2), mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Sedangkan menurut Schuler, et.al.(dalam Irma Yuliani, 2023:3), “manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.



### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Irma Yuliani, (2023:52),

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan untuk mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian  
Mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi.
3. Pengarahan  
Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian  
Mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan  
Proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi  
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan  
Fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan secara maksimal.
11. Pemberhentian  
Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia di atas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Ketika fungsi-fungsi ini berjalan dengan baik, motivasi bekerja meningkat, kinerja karyawan lebih optimal, dan tujuan perusahaan tercapai.

## 2.2 Kompetensi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja

**Kompetensi** adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi kerja berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kapasitas individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan. Ini termasuk kemampuan menyelesaikan tugas dan mengembangkan diri melalui pembelajaran berkelanjutan, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Kompetensi kerja merupakan kombinasi dari ketiga aspek tersebut. Individu yang kompeten tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai, tetapi juga memiliki keterampilan yang diperlukan serta sikap dan perilaku yang mendukung kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Kompetensi kerja bersifat spesifik dan dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, industri, atau organisasi. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan kompetensi tertentu yang harus dimiliki oleh individu untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan efektif. Melalui penilaian dan pengembangan

kompetensi kerja, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Ningsih, (2020:23), kompetensi dibagi 5 sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual, yang mencakup kumpulan pengetahuan yang diperlukan seseorang untuk berprestasi.
2. Kompetensi fisik, yang mencakup kumpulan kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kompetensi pribadi, yaitu alat untuk berperilaku dengan kemampuan seseorang untuk menciptakan, mengubah, dan menjadi diri sendiri pemahaman diri dan identitas.
4. Kompetensi sosial, yang berarti kemampuan untuk berperilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian integral dari lingkungan komunitas.
5. Kompetensi spiritual, yang mencakup pemahaman dan kesadaran, serta penggunaan prinsip keagamaan.

66

### 2.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

**Kompetensi** merupakan suatu kapabilitas yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Michael Zwell (dalam Ningsih, 2020:24) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi, di antaranya:

1. Kepercayaan dan Nilai - nilai  
Ini mengacu pada prinsip - prinsip, standar, dan prioritas yang membentuk cara pandang seseorang terhadap dunia. Keyakinan dan nilai - nilai memengaruhi cara kita berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Contohnya seperti kepercayaan agama, nilai-nilai moral, atau prioritas dalam hidup seperti keluarga, karir, atau pelestarian lingkungan.
2. Keterampilan  
Keterampilan mengacu pada kemampuan khusus yang diperoleh melalui pelatihan atau pengalaman. Ini dapat mencakup keterampilan teknis seperti menulis, coding, atau keterampilan interpersonal seperti komunikasi efektif atau manajemen konflik.
3. Pengalaman  
Pengalaman merujuk pada pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari keterlibatan atau observasi dalam situasi hidup nyata. Ini bisa mencakup pengalaman kerja, pendidikan.

4. Karakteristik Kepribadian  
Ini mengacu pada pola perilaku, sikap, dan sifat yang unik pada setiap individu. Karakteristik kepribadian meliputi ciri - ciri seperti keramahan, ketekunan, keterbukaan, atau kecenderungan untuk cemas atau percaya diri.
5. Isu Emosional  
Isu emosional mengacu pada masalah atau tantangan yang berkaitan dengan kesehatan mental dan emosional seseorang. Ini bisa mencakup gangguan seperti depresi, kecemasan, atau trauma, serta bagaimana seseorang mengelola dan mengekspresikan emosinya.
6. Kemampuan Intelektual  
Kemampuan intelektual merujuk pada kecerdasan, kemampuan berpikir, dan kapasitas kognitif seseorang. Ini mencakup keterampilan seperti pemecahan masalah, penalaran logis, pemahaman konseptual, dan kemampuan belajar dengan cepat.

### 2.2.5 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Ningsih, 2020:25), indikator kompetensi kerja mencakup:

1. Motif (*motive*)  
sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan secara teratur oleh seseorang dan adanya keinginan untuk melakukan sesuatu untuk mewujudkannya.
2. Sifat (*traits*)  
sifat mental dan konsistensi reaksi seseorang terhadap stimulus, stres, keadaan, atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*)  
tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang merupakan gambaran tentang sikap atau bayangan diri seseorang terhadap fenomena atau masa depan yang diinginkan.
4. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaannya, yang digunakan untuk memahami dan mengatasi masalah pekerjaan.
5. Keterampilan (*skill*)  
Keterampilan adalah kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien.

## 2.3 Kedisiplinan Waktu

### 2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Waktu

Kedisiplinan waktu adalah kepatuhan individu terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan mengenai penggunaan waktu kerja. Kedisiplinan waktu mencakup ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan, serta kehadiran di tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. Disiplin melibatkan kepatuhan terhadap peraturan, baik di lingkungan sekolah, tempat kerja, masyarakat, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Pengendalian diri, konsistensi dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab secara teratur dan konsisten serata komitmen untuk mencapai tujuan dengan menerapkan

disiplin diri secara berkelanjutan. Disiplin membantu individu untuk mengembangkan karakter yang kuat, integritas, dan kebiasaan yang baik dalam berbagai aspek kehidupan.

Menurut Hasibuan (dalam Ningsih, 2020:26), kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Sedangkan 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'.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi dan lingkungan sosial. Ini mencakup perilaku yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupun tidak, dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.3.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Munthe, 2016:61), ada tiga tipe disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang diambil untuk mendorong para karyawan agar mengikuti dan memenuhi pedoman yang berlaku. Tujuan utamanya adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan. Disiplin preventif ini biasanya dilakukan melalui pengarahan, penjelasan, dan pemberian contoh teladan yang baik dari atasan kepada bawahannya.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran atau penyimpangan dari aturan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk mengoreksi dan menghentikan perilaku yang tidak diinginkan. Disiplin korektif ini dapat berupa teguran lisan, peringatan tertulis, skorsing, atau bahkan pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggarannya.
3. Disiplin progresif adalah pendekatan disiplin yang menerapkan tindakan disipliner secara bertahap, dimulai dari yang ringan hingga yang lebih berat. Tujuannya adalah untuk memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki perilakunya sebelum tindakan disipliner yang lebih berat diambil. Disiplin progresif ini biasanya dimulai dengan teguran lisan, diikuti dengan peringatan tertulis, skorsing, dan akhirnya pemecatan jika pelanggaran terus berlanjut.

1

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai**

Menurut Gouzali Saydan dalam Ningsih, (2020:27), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Kompensasi yang adil dan layak merupakan faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk disiplin dan sebaliknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Pimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Adanya aturan dan tata tertib yang jelas sangat penting sebagai pedoman bagi pegawai untuk berperilaku disiplin.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin, tanpa pandang bulu.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Pengawasan yang baik dari pimpinan akan memastikan bahwa aturan disiplin dipatuhi oleh pegawai.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai  
Pegawai akan lebih termotivasi untuk disiplin jika mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Perusahaan perlu menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mendukung tegaknya disiplin, seperti mengadakan kegiatan rutin yang menumbuhkan rasa tanggung jawab dan disiplin.

### **2.3.4 Indikator Disiplin Waktu**

Menurut Hasibuan dalam Ningsih, (2020:28), indikator disiplin waktu mencakup:

1. Kehadiran, yang mencakup kehadiran tepat waktu dan tinggi.
2. Mengikuti peraturan kerja, yang berarti mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku.
3. Ketaatan pada standar kerja, yang berarti melakukan tugas pokok dan tanggung jawab dan sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP).
4. Tingkat kewaspadaan, yang mencakup pertimbangan, ketepatan, dan ketelitian dalam melakukan tugas.
5. Etika Kerja, termasuk pakaian, perilaku, dan sikap.

1

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika yang berlaku. Kinerja berkaitan dengan apa yang mungkin dapat dicapai dan dihasilkan oleh seorang individu untuk memberikan kontribusi bagi organisasinya.

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.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan individu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dapat dilihat sebagai prestasi organisasi selama periode tertentu atau hasil kerja individu dan kelompok sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk meningkatkan kinerja, pegawai perlu melaksanakan tugas dengan baik dan efektif.

### **2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Pratiwi, (2019:53), untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang individu. Pengukuran kualitas kerja bisa dilakukan dengan melihat

ketepatan dan ketelitian hasil kerja, serta kepuasan pelanggan atau atasan terhadap hasil kerja tersebut.

2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan total yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Ini mencakup seberapa efisien seorang individu dalam menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan.
4. Efektivitas  
Efektivitas adalah cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.
5. Kemandirian  
Kemandirian sebagai tingkat di mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya. Pada tingkat ini, pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap kantor.

26

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam Pratiwi, (2019:49), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor individu, yaitu Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi individu memengaruhi kinerja. Kemampuan adalah sifat bawaan yang dapat dipelajari, sedangkan keterampilan adalah kemampuan yang relevan dengan tugas. Jenis kelamin dan ras merupakan variabel demografi penting, dan perbedaan budaya di tempat kerja mempengaruhi nilai, etika kerja, serta standar perilaku.
2. Faktor psikologi, yaitu Persepsi, peran, sikap, kepribadian, dorongan, dan kepuasan kerja memengaruhi perilaku pegawai. Sikap, yang mencerminkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu, sangat memengaruhi cara pegawai bekerja. Jika pegawai yakin mereka bisa menyelesaikan tugas lebih cepat, mereka mungkin memilih metode yang dianggap paling menguntungkan bagi mereka.
3. Faktor organisasi, yaitu sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan.

2

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Pratiwi, (2019:63), kompetensi selalu mencakup tujuan dan sasaran spesifik yang berfungsi sebagai motif atau sifat yang mengarahkan seseorang pada hasil tertentu. Bertumbuhnya kekuatan dan pengalaman akan memungkinkan mereka mengelola pekerjaannya dengan jujur dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Kompetensi kerja yang memadai, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kerjasama,



motivasi, komitmen, dan kemampuan beradaptasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang kompeten cenderung lebih efisien, produktif, mampu memecahkan masalah, berkoordinasi dengan baik, menyelamatkan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi kerja dapat menghambat kinerja pegawai dan berdampak negatif pada produktivitas dan pencapaian organisasi. Dengan demikian, meningkatkan kompetensi kerja melalui kegiatan pelatihan dan program pengembangan lainnya merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Ahmad, (2024), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian Syaidina Muhammad Ali, (2023), juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi.

### **2.5.2 Pengaruh Kedisiplinan Waktu Terhadap Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan waktu berdampak positif terhadap produktivitas, manajemen waktu, reputasi profesional, tingkat stres, kepuasan kerja, dan hubungan kerja pegawai. Pegawai yang disiplin waktu mampu menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, mengurangi tingkat stress yang disebabkan oleh penundaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin waktu juga meningkatkan hubungan kerja karena pegawai yang dapat diandalkan dan tepat waktu cenderung lebih dihargai oleh rekan kerja dan atasan.

Penelitian oleh Gito Septa Putra, (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Penelitian oleh Firdaus et al., (2022) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu merupakan faktor penting

yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

12

### **2.5.3 Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kedisiplinan Waktu Terhadap**

#### **Kinerja Pegawai**

Kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kedisiplinan waktu, di sisi lain, mencakup ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian tugas.

Menurut Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, (2021:54), menyatakan bahwa Faktor kompetensi dan disiplin waktu mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan disiplin waktu yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik atau lebih tinggi karena kompetensi dapat memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang tertentu. Di sisi lain, disiplin waktu sangat penting untuk menjalankan rencana kerja mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasyim & Pasaribu, (2021:154), mengatakan bahwa kompetensi adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menjalankan tugas mereka. Ketika kemampuan ini didukung oleh tingkat disiplin yang tinggi, pegawai akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin memastikan pegawai tetap konsisten dan tepat waktu dalam tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi perlu fokus pada pengembangan

kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan serta menegakkan disiplin waktu untuk memastikan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5  
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Maudyta & Djumiarti, (2017)	Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Variable bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai.
2	NINGSIH, (2023)	Peng,aruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau	penel,itian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

3	Riyanda, (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Dalam penelitian ini, dua variabel terikat dan variabel bebas adalah kinerja pegawai. Variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja.
4	Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun	penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.
5	Anggraini et al., (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan	penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

6	Gito Septa Putra, (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang	penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.
7	Safira & Rozak, (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)	penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.
8	Nugraha et al., (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DKP Provinsi Jawa Barat	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
9	Firdaus et al., (2022)	Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan	penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.
10	Hasyim & Pasaribu, (2021)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara	penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara	Penelitian ini berbeda dari yang lain dalam hal jumlah sampel yang digunakan dan subjek yang dipelajari.	Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Sumber: Peneliti (2024)

## 2.7 Kerangka pemikiran

Adapun variabel-variabel yang menjadi komponen utama dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

### 1. Variable Independen (variabel bebas)

- Kompetensi Kerja (X1)
- Kedisiplinan Waktu (X2)

### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

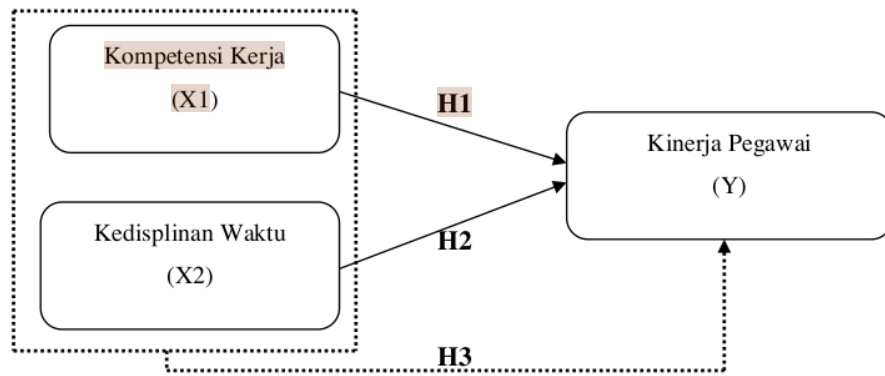
- Kinerja (Y)

Berdasarkan penjabaran konseptual sebelumnya, sebuah model kerangka teori dapat diilustrasikan sebagai berikut:

79

Gambar 2.1

**Kerangka pemikiran**



Olahan peneliti, 2024

Kerangka pemikiran yang ditampilkan pada gambar 2.1 menjelaskan hubungan antara beberapa variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasannya:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas):
  - Kompetensi Kerja (X1): kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
  - Kedisiplinan Waktu (X2): sejauh mana pegawai dapat mengatur dan mematuhi jadwal waktu yang telah ditentukan.
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat):
  - Kinerja Pegawai (Y): hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Hubungan antar variabel ini dinyatakan dalam tiga hipotesis:

- H<sub>1</sub>** : Kompetensi Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).
- H<sub>2</sub>** : Kedisiplinan Waktu (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).
- H<sub>3</sub>** : Kompetensi Kerja (X1) dan Kedisiplinan Waktu (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Secara visual, gambar 2.1 menunjukkan bahwa baik kompetensi kerja maupun kedisiplinan waktu masing-masing memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. selain itu, kedua faktor ini juga memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.
- H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan waktu terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.
- H<sub>3</sub>** : Kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.



### 3.1 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”.

### 3.2 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

24

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 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.

#### 3.3.2 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.

### 3.4 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 3.6  
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 berkorelasi positif dengan indikator, kriterianya dianggap positif atau mendukung, dan SS diberi nilai 4 poin. Sebaliknya, jika berkorelasi negatif, kriterianya dianggap tidak positif (kurang mendukung) dan STS diberikan poin terendah yaitu 1 poin.

### 3.5 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.

### **3.6 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.

#### **3.6.1 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.

#### **3.6.2 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”.

#### **3.6.3 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  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dengan sig. 5%.
2. Item dinyatakan tidak valid jika jika kolerasi  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  dengan sig. 5%.

#### **3.6.4 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, (2023:47), 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.

#### **3.6.5 Uji Asumsi Kalsik**

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, ada beberapa pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan mewakili atau mendekati realitas saat ini. Model regresi yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik, yang terdiri dari beberapa jenis pengujian:

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono dalam Ningsih, (2023:48), mengemukakan bahwa “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik”.

Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas dilakukan suatu pengujian dengan menggunakan 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

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali dalam Ningsih, (2023:49), “menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dengan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan antara lain: nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai Toleransi  $> 0,01$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali dalam Ningsih, (2023:50), menyatakan bahwa "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka uji tersebut disebut homoskedastisitas, dan jika tidak, maka uji tersebut disebut heteroskedastisitas."

Pengujian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada tidaknya pola tertentu. Dasar dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur, (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.



#### d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam Ningsih, (2023:54), mengatakan bahwa “koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

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.

77

#### 3.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam Ningsih, (2023:51), "analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)."

Ada tidaknya pengaruh antara kompetensikerja 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.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi Kerja

$X_2$  = Kedisiplinan Waktu

$e$  = Tingkat Kesalahan (error)

### 3.6.7 Uji Hipotesis

#### a. 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 alfa 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.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil 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.

16

##### **4.1.1 Profil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten 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.

16

#### **4.1.2 Visi dan Misi Organisasi**

- **Visi**

Kabupaten Nias Tahun 2021-2024 “KABUPATEN NIAS MAJU”

- **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.



#### **4.1.5 Gambaran Umum Responden**

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.
- c. PNS dan THL dengan masa bakti kurang dari dua tahun.

#### **4.2 Verifikasi Data**

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.

##### **4.2.1 Karakteristik Responden**

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. Oleh karena itu, peneliti menguraikan karakteristik

responden sebagai masukan untuk variabel yang ada pada penelitian ini serta lebih mudah untuk dipahami maka diuraikan berdasarkan, jenis kelamin, usia, usia dan pendidikan terakhir.

24

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

15

**Tabel 4.8**  
**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 4.1 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%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

60

**Tabel 4.9**  
**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 4.2 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 %).

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

**Tabel 4.10**  
**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 4.3 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%).

#### 4.3 Pengolahan Angket

Pengolahan angket berskala pengukuran 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.

Skor untuk skala *likert* adalah 4, 3, 2, 1. Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dalam penelitian ini item pernyataan diberikan skor untuk masing-masing

pernyataan dengan skor masing-masing disesuaikan dengan ketentuan awal yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu kompetensi kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan waktu ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan variabel-variabel penelitian tersebut, sebanyak 52 responden diberikan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk masing-masing variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ ).

#### 4.3.1 Hasil Skor Angket Variabel $X_1$

Dari hasil angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, di mana angket tersebut bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki empat opsi jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda beda.

Jumlah pernyataan angket pada variabel  $X_1$  sebanyak sepuluh pernyataan, dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

**Tabel 4.11** 12  
Jawaban responden sesuai dengan opsi Variabel  $X_1$

NO. RES.	KOMPETENSI KERJA ( $X_1$ )										TOTAL $X_1$
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
2.	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	26
3.	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	26
4.	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	31
5.	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	28
6.	4	2	3	3	3	2	2	1	4	2	26
7.	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25
8.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
10.	3	2	3	2	4	1	1	1	3	2	22
11.	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	23
12.	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	28
13.	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	26

14.	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	26
15.	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	28
16.	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	26
17.	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	26
18.	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	27
19.	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	26
20.	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	26
21.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	31
22.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
23.	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
24.	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	25
25.	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	25
26.	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	27
27.	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35
28.	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	32
29.	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	30
30.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
31.	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	28
32.	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	26
33.	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	26
34.	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
35.	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
36.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
37.	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	22
38.	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	29
39.	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	24
40.	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	24
41.	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	29
42.	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	28

43.	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	28
44.	4	2	3	1	3	2	2	2	3	2	24
45.	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	27
46.	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	33
47.	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	32
48.	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29
49.	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	24
50.	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	28
51.	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	25
52.	2	2	4	2	3	2	1	2	3	2	23

Sumber: Angket diolah oleh peneliti (2024)

#### 4.3.2 Hasil Skor Angket Variabel X<sub>2</sub>

Dari hasil angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, di mana angket tersebut bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki empat opsi jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda beda.

Jumlah pernyataan angket pada variabel X<sub>2</sub> sebanyak sepuluh pernyataan, dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Jawaban responden sesuai dengan opsi Variabel X<sub>2</sub>

NO. RES.	KEDISPLINAN WAKTU (X <sub>2</sub> )										TOTAL X <sub>2</sub>
	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.9</sub>	X <sub>2.10</sub>	
1.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
2.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	29
3.	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	33
4.	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
5.	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	30
6.	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	31
7.	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	33

8.	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	31
9.	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
10.	4	2	3	2	4	2	3	4	3	1	28
11.	4	1	3	3	3	3	3	4	4	1	29
12.	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
13.	4	2	3	2	4	2	4	4	3	1	29
14.	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
15.	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	27
16.	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	31
17.	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	30
18.	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	29
19.	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	33
20.	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	30
21.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	27
22.	3	2	3	4	4	4	3	3	3	1	30
23.	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	30
24.	3	2	3	2	4	2	4	4	3	1	28
25.	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	32
26.	4	1	3	1	3	1	4	3	3	1	24
27.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
28.	4	1	4	2	4	2	4	4	3	1	29
29.	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26
30.	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	31
31.	4	3	3	2	3	2	3	3	3	1	27
32.	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26
33.	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	29

34.	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
35.	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	33
36.	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
37.	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	29
38.	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
39.	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	29
40.	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	32
41.	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	30
42.	3	1	3	2	3	2	4	3	4	1	26
43.	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	24
44.	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	27
45.	3	2	3	2	4	2	4	3	3	1	27
46.	3	2	4	3	3	3	4	3	3	1	29
47.	4	1	4	3	4	3	4	4	3	2	32
48.	4	2	3	2	3	2	3	3	3	1	26
49.	4	2	3	2	3	2	3	3	3	1	26
50.	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	27
51.	4	2	3	2	3	2	3	3	3	1	26
52.	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	25

Sumber: Angket diolah oleh peneliti (2024)

#### 4.3.3 Hasil Skor Angket Variabel Y

Dari hasil angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, di mana angket tersebut bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki empat opsi jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda beda.

Jumlah pernyataan angket pada variabel Y sebanyak sepuluh pernyataan, dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

**Tabel 4.13** 13  
**Jawaban responden sesuai dengan opsi Variabel Y**

NO. RES.	KINERJA PEGAWAI (Y)										Y TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	35
5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	32
6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
7	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	34
8	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	36
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
10	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	33
11	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	28
12	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	31
13	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	29
14	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	31
15	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	29
16	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	30
17	3	4	3	3	4	4	2	3	3	1	30
18	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
19	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	26
20	3	4	3	3	4	4	2	3	3	1	30
21	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	32
22	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
23	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
24	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	33
25	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	28

26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
28	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
29	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	29
30	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
33	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	29
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
35	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	34
37	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	29
38	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	31
39	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	29
40	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	28
41	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	32
42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
44	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	34
45	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	32
46	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	34
47	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	29
48	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
49	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
51	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	29
52	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024



## 4.4 Uji Validitas

### 4.4.1 Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan 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%.

20

Tabel 4.14

#### Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner Variabel X<sub>1</sub>

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 4.7 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).

#### 4.4.2 Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan 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%.

20

Tabel 4.15

##### Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner Variabel X<sub>2</sub>

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 4.8 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).

#### 4.4.3 Uji Validitas Variabel Y

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan 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%.

20

Tabel 4.16

#### 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 4.9 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).

#### 4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan, dan yang diuji adalah pernyataan yang sudah sah. Untuk koefisien reliabilitas penelitian ini, peneliti memilih 0,60 sebagai nilai alfa Cronbach antara 0,50 dan 0,60. 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.

11

Tabel 4.17  
Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

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

11

Tabel 4.18  
Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

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

11

Tabel 4.19  
Uji Reliabilitas Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	10

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

19

#### 4.6 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:

- c. Apabila nilai Sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- d. Apabila nilai Sig < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal

32  
Tabel 4.20  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62327366
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		2.064
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

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

Dari Tabel 4.13 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.

#### 4.7 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 4.21  
Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Kerja	.784	1.276
	Kedisiplinan Waktu	.784	1.276

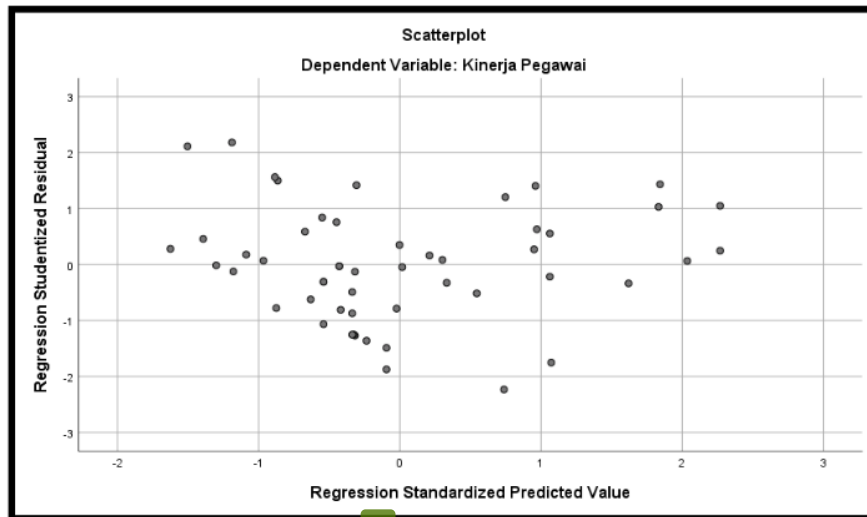
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel 4.14 diatas dijelaskan bahwa pada kompetensi kerja (X1) nilai toleransi = 0,784 > 0,1 dan VIF = 1,276 < 10, Untuk kedisiplinan waktu (X2) toleransi = 0,784 > 0,1 dan VIF = 1,276 < 10. Maka model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada tidaknya pola tertentu. Dasar dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur, (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Untuk menggambarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



82

Gambar 4.3  
Uji heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2 diatas dijelaskan bahwa telah terjadi titik-titik yang membentuk pola terpisah antara titik – titik yang lain secara teratur terpisah, yang dapat disimpulkan/ di bahwa terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.9 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.

19

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinan  $X_1$  ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.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%**.

30

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinan  $X_2$  dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 <sup>a</sup>	.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 4.24  
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 <sup>a</sup>	.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%**.

#### 4.10 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.

59 Tabel 4.25  
Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
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 4.18 pada *unstandardized Coefficients* kolom B pada Constanta (a) adalah 9.302. Nilai Kompetensi kerja (B1) 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
3. 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

#### 4.11 Uji F (Simultan)

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

15  
Tabel 4.26  
Uji F secara simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.733	2	139.366	19.458	.000 <sup>b</sup>
	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 4.19 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.

#### 4.12 Uji Hipotesis

Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) selalu berpasangan, apabila salah satu

ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  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:

52 **Tabel 27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
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 4.20 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:

1. 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  $4,276 > t_{tabel} = 0.276$ .

2. 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  $2,032 > t_{tabel} = 0.276$ .

#### 4.13. Pembahasan

##### 4.13.1 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  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 0.276. Diketahui nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai  $Sig < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh secara signifikan. antara variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ . Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan ( $R^2$  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.

#### 4.13.2 **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<sub>2</sub> (Kedisiplinan Waktu) adalah 2,302. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t<sub>tabel</sub> sebesar 0.276. Diketahui nilai Sig = 0,000 < 0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai Sig < 0,05 atau t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,235 yang artinya pengaruh variabel independen (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 23,5 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

#### **4.13.3 Hubungan Sinergis Antara Kompetensi Kerja Dan Kedisiplinan Waktu Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang kabupaten Nias**

Hubungan sinergis antara kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias. Kompetensi kerja yang solid, meliputi keterampilan teknis dan manajerial, berfungsi sebagai fondasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi. Sementara itu, kedisiplinan waktu memastikan bahwa pegawai dapat mengelola jadwal dan tenggat waktu secara efisien. Ketika kedua elemen ini bekerja secara bersinergi, pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, tetapi juga meminimalisir penundaan dan meningkatkan hasil akhir proyek.

Sinergi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdampak positif pada pencapaian tujuan instansi.

Menurut Hasyim & Pasaribu, (2021:154), mengatakan bahwa kompetensi adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, kedisiplinan waktu yang baik tanpa kompetensi yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang cukup dan mematuhi disiplin waktu yang ketat.

Kompetensi kerja dan kedisiplinan waktu merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kedisiplinan waktu, di sisi lain, mencakup ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian tugas.

Berdasarkan 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 Sig (<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.

**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat simpulkan 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 0.276. 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  $X_2$  (Kedisiplinan Waktu) adalah 2,302. dengan tingkat signifikasi 5% (0,05) di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 0.276. 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 Signifikansi :  $0,000 < 0,05$ . Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent serta ada hubungan sinergitas antara variabel kompetensi kerja (X1), Kedisiplinan waktu (X2) dan Kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias.

## **5.2 Saran**

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

1. 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.
2. Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias untuk lebih rutinitas melakukan evaluasi pada kompetensi kerja terkait dengan kedisiplinan waktu pegawai. Supayai pegawai diharapkan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mengelola waktu dengan baik untuk meminimalkan keterlambatan dan gangguan. Kedisiplinan dalam waktu mendukung kelancaran proyek dan memastikan bahwa setiap tahapan pekerjaan dilakukan tepat waktu, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian target dan kualitas hasil kerja yang optimal.
3. Disarankan adanya pelatihan dan workshop secara rutin untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan teknis pegawai. Ini termasuk pelatihan dalam manajemen proyek, peraturan teknis terbaru, dan teknik konstruksi yang efisien, evaluasi kinerja secara berkala untuk

menilai kedisiplinan waktu pegawai. adanya respon balik yang membangun secara interaksi humanis yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya. Serta menciptakan kultur kerja di mana pencapaian dan dedikasi terhadap waktu dihargai. Ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai lain untuk mengikuti jejak yang sama.

## 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*, 21(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i1.1667>
- 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*, 3(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 Pemerint. *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*, 5(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*, 5(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., Surlanta, 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*, 7(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>  
- 2008 - Coaching D'équipe.pdf  
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/2203>  
<http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>  
<https://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)*, 8(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 Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi*. 9(September), 934–948.

## LAMPIRAN

### **4** KUESIONER PENELITIAN

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

##### 1. Pengantar

Peneliti menggunakan angket penelitian ini untuk mengumpulkan data. Anda diminta untuk memberikan jawaban yang jujur dan tepat sesuai dengan pengalaman dan tindakan yang telah Anda alami dalam angket ini. Sangat berharga bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini jika Anda bersedia mengisi angket ini. Peneliti berterima kasih atas ketersediaannya.

##### 2. Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
- b. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pandangan anda.
- c. Jawaban diberikan dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia.

##### 3. Skala Penilaian

- 1 = Sangat Tidak **41** Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

## A. Identitas Responden

1. Nama: \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin:  
 Laki-laki     Perempuan
3. Usia:  
 <25 tahun     25-35 tahun  
 36-45 tahun     > 45 tahun
4. Jabatan di Dinas: \_\_\_\_\_
5. Lama Bekerja: \_\_\_\_\_

## B. Pernyataan Kuesioner

### 1. Kompetensi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas saya dengan baik.				
2	Terkadang saya merasa kurang percaya diri dalam menerapkan pengetahuan baru dalam situasi pekerjaan yang belum pernah saya hadapi sebelumnya.				
3	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif.				
4	Terkadang saya mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan teknis saya secara efektif dalam situasi yang tertekan.				
5	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis data dan informasi dengan cepat untuk membuat keputusan yang tepat.				
6	Kadang-kadang saya terlalu terpaku pada analisis detail sehingga memperlambat proses pengambilan keputusan.				
7	Saya selalu berusaha untuk memahami secara menyeluruh tugas dan tanggung jawab saya sebelum memulai pekerjaan.				
8	Kadang-kadang saya merasa terlalu fokus pada tugas-tugas rutin dan kurang inisiatif untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.				
9	Pengalaman kerja saya yang luas memungkinkan saya untuk menghadapi berbagai tantangan dengan lebih percaya diri.				
10	Saya kadang-kadang merasa kurang tertantang dalam pekerjaan karena merasa sudah mengalami banyak hal sebelumnya.				



## 2. <sup>1</sup> Kedisiplinan Waktu

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.				
2	Kadang-kadang saya terlambat masuk karena kondisi lalu lintas atau transportasi yang tidak terduga.				
3	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas.				
4	Terkadang saya dapat terganggu oleh hal-hal yang tidak terduga di tempat kerja, yang mengganggu produktivitas saya.				
5	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatur jadwal dan memastikan setiap tugas diselesaikan tepat waktu.				
6	Saya perlu meningkatkan kemampuan saya dalam menangani tugas yang mendesak tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.				
7	Saya memahami pentingnya ketaatan terhadap jam kerja untuk menjaga efisiensi dan disiplin di tempat kerja.				
8	Saya disiplin dalam mengikuti jadwal yang telah ditetapkan.				
9	Saya selalu memberikan peringatan terlebih dahulu jika saya tidak bisa hadir di tempat kerja pada waktu tertentu.				
10	Saya merasa aturan tentang keterlambatan dan ketidakhadiran di tempat kerja tidak perlu diikuti.				

## 2 <sup>2</sup> 3. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.				
2	Saya perlu meningkatkan kemampuan saya dalam mengelola waktu agar dapat mencapai efisiensi kerja yang lebih baik.				
3	Kadang-kadang saya mengalami kesulitan dalam menangani proyek-proyek yang membutuhkan banyak waktu dan sumber daya.				
4	Saya dapat meningkatkan produktivitas saya dengan menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan.				
5	Saya perlu meningkatkan strategi manajemen waktu saya untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.				
6	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi, dengan memperhatikan detail-detail kecil.				
7	Kadang-kadang saya merasa frustrasi ketika hasil kerja saya tidak mencapai standar yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
8	Saya perlu lebih sabar dalam menghadapi situasi di mana hasil kerja saya harus direvisi atau diperbaiki.				
9	Saya memiliki visi yang jelas tentang bagaimana kontribusi saya dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan jangka panjang.				
10	Terkadang saya merasa sulit untuk melihat hubungan antara tugas-tugas harian saya dengan tujuan jangka panjang organisasi.				

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Jawaban Anda sangat berharga untuk pengembangan dan perbaikan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias.

# PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEDISPLINAN WAKTU TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN NIAS

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 12%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="https://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	226 words — 1%
2	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	177 words — 1%
3	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet	121 words — 1%
4	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	106 words — 1%
5	<a href="https://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet	83 words — < 1%
6	<a href="https://jim.teknokrat.ac.id">jim.teknokrat.ac.id</a> Internet	74 words — < 1%
7	<a href="https://16ska.wordpress.com">16ska.wordpress.com</a> Internet	55 words — < 1%
8	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet	50 words — < 1%
9	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet	47 words — < 1%

10	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	47 words — < 1%
11	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet	45 words — < 1%
12	<a href="http://repo.undiksha.ac.id">repo.undiksha.ac.id</a> Internet	45 words — < 1%
13	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet	40 words — < 1%
14	<a href="http://jurnal.penerbitwidina.com">jurnal.penerbitwidina.com</a> Internet	39 words — < 1%
15	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	37 words — < 1%
16	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet	36 words — < 1%
17	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet	35 words — < 1%
18	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet	33 words — < 1%
19	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	31 words — < 1%
20	<a href="http://library.polmed.ac.id">library.polmed.ac.id</a> Internet	30 words — < 1%
21	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet	30 words — < 1%

22	<p>Yusa Inderapermana, Dangi Dangi, Fitri Nurliasari, Eva Rahmifa, Dwi Kusumayanti, Nur Fauziyah Rahmawati, Umayah Umayah. "Pemanfaatan Metoda Machine Learning untuk Meningkatkan Akurasi Penentuan Potensi Lahan Tambak Garam di Kecamatan Kapetakan dan Suranenggala Kabupaten Cirebon", Jurnal Kelautan Nasional, 2024</p> <p>Crossref</p>	27 words — < 1%
23	<p><a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a></p> <p>Internet</p>	25 words — < 1%
24	<p><a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a></p> <p>Internet</p>	24 words — < 1%
25	<p><a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a></p> <p>Internet</p>	24 words — < 1%
26	<p><a href="https://thesis.binus.ac.id">thesis.binus.ac.id</a></p> <p>Internet</p>	21 words — < 1%
27	<p><a href="https://journal.al-matani.com">journal.al-matani.com</a></p> <p>Internet</p>	19 words — < 1%
28	<p><a href="https://issuu.com">issuu.com</a></p> <p>Internet</p>	18 words — < 1%
29	<p><a href="https://kantorkite.ketapangkab.go.id">kantorkite.ketapangkab.go.id</a></p> <p>Internet</p>	18 words — < 1%
30	<p><a href="https://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a></p> <p>Internet</p>	18 words — < 1%
31	<p><a href="https://repository.upnjatim.ac.id">repository.upnjatim.ac.id</a></p> <p>Internet</p>	18 words — < 1%

32	<a href="http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id">eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
33	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
34	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
35	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet	16 words — < 1%
36	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
37	Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022 Crossref	14 words — < 1%
38	Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2020 Crossref	14 words — < 1%
39	<a href="http://ojs.uho.ac.id">ojs.uho.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
40	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%

[repository.stiesia.ac.id](http://repository.stiesia.ac.id)

41	Internet	14 words — < 1%
42	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
43	Dewi Fitriani, Ani Rindiani, Qiqi Yulianti Zaqiah, Mohamad Erihadiana. "Inovasi Kurikulum: Konsep, Karakteristik dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2021 Crossref	12 words — < 1%
44	Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang)", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2021 Crossref	12 words — < 1%
45	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
46	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
47	<a href="http://sportsweek.org">sportsweek.org</a> Internet	12 words — < 1%
48	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
49	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet	11 words — < 1%
50	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a>	

Internet

11 words — < 1%

51 [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

52 [repositori.umsu.ac.id](http://repositori.umsu.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

53 [repository-feb.unpak.ac.id](http://repository-feb.unpak.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

54 [repository.nobel.ac.id](http://repository.nobel.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

55 [repository.stiewidyagamalumajang.ac.id](http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

56 [repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)  
Internet

11 words — < 1%

57 [digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

58 [repository.ipb.ac.id](http://repository.ipb.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

59 [repository.syekhnurjati.ac.id](http://repository.syekhnurjati.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

60 [repository.uksw.edu](http://repository.uksw.edu)  
Internet

10 words — < 1%

61 [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

62 [repository.unwidha.ac.id](http://repository.unwidha.ac.id)



Internet

10 words — < 1%

63 [www.ejournal.unisi.ac.id](http://www.ejournal.unisi.ac.id)

Internet

10 words — < 1%

64 [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet

9 words — < 1%

65 [eprints.pancabudi.ac.id](http://eprints.pancabudi.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

66 [eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

67 [etd.iain-padangsidimpuan.ac.id](http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

68 [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

69 [journal.stieken.ac.id](http://journal.stieken.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

70 [paserkab.go.id](http://paserkab.go.id)

Internet

9 words — < 1%

71 [repository.radenfatah.ac.id](http://repository.radenfatah.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

72 Devri Christy Singon, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN MANADO.", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Crossref

8 words — < 1%

73	<a href="http://fahurroziunj1.blogspot.co.id">fahurroziunj1.blogspot.co.id</a> Internet	8 words — < 1%
74	<a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
75	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
76	<a href="http://rama.unimal.ac.id">rama.unimal.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
77	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
78	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
79	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	8 words — < 1%
80	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet	8 words — < 1%
81	Endang Dwi Lestari, Heru Baskoro. "Analisis Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ", VISA: Journal of Vision and Ideas, 2024 Crossref	7 words — < 1%
82	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet	6 words — < 1%
83	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet	6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES      OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY   ON

EXCLUDE SOURCES      OFF

EXCLUDE MATCHES      OFF