



Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Luvita Irtawan¹, Dany Ramdani²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 17 Oktober 2024

Revised: 24 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

Abstrak

Luvita Irtawan, 2024. *The Influence of Competency and Work Discipline on the Performance of District Public Work and Spatial Planning Employees. Karawang. Thesis Bachelor of Management Program, Faculty of Economics and Business, Singaperbangsa University, Karawang. This research aims to examine and analyze the influence of work competency and discipline on the performance of Karawang Regency publicworks and spatial planning (DPUPR) employees. This research was carried out using quantitative methods with descriptive and verificative analysis, namely collecting, presenting analyzing and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The sample in this study consisted of 110 respondents and used a non-probability sampling technique. Namely saturated or sensu sampling. The data analysis techniques used are likert scale analysis techniques and path analysis. Based on the analysis that has been carried out, this research proves that the correlation between the competence and work discipline variables has obtained a value of 0,270, which means the relationship between variables, The partial influence of competency on performance is 0,692 or 69,2%. The partial effect of work discipline on performance is 0,098 or 9,8%, so it can be stated that competence has a greater influence on performance compared to work discipline. The simultaneous influence of competency and work discipline on performance is 0,451 or 45,1%, while the remaining 0,54 or 54% is the influence of other variables that were not examined.*

Keyword :

Competence, Work Discipline, Performance.

(*) Corresponding Author:

luvitairtawan14@gmail.com

How to Cite: Irtawan, L., & Ramdani, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14488433>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi, baik yang bersifat komersial maupun non-bisnis, mempunyai peranan penting karena merupakan komponen integral dalam melaksanakan visi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup unsur-unsur penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, dan pelatihan, Faktor-faktor ini memotivasi individu untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga menghasilkan kinerja yang patut di contoh.

Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan pegawai yang diukur dari tingkat kualitas dan kuantitatif yang dicapai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan mangkunegara (2019) menyatakan di halaman 9. Namun demikian, karyawan termotivasi untuk mengejar pengembangan diri dalam upaya profesionalnya.

Untuk memenuhi aspirasi ini, diperlukan system manajemen kinerja yang kuat (Bangun, 2019 : 230).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kab. Karawang yang merupakan lembaga atau instansi pemerintah yang memberikan pelayanan umum pada masyarakat yang merupakan kinerja pegawai. Yang di hasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan. Hal ini tercermin dari hasil pencapaian target kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang.

Tabel 1. 1 Laporan Program Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas PUPR Kab. Karawang 2022

PROGRAM	REALISASI	TARGET
PENDAPATAN	90,63%	100%
PENDAPATAN ASLI DAERAH	90,63%	
Retribusi Daerah	58,85%	
Lain-lain PAD yang Sah	112,05%	
BELANJA	96,84%	
BELANJA TIDAK LANGSUNG		
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	87,09%	
BELANJA LANGSUNG	97,12%	
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	95,29%	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	82,44%	
Administrasi Barang Milik Pada Perangkat Daerah	85,40%	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	99,00%	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	88,57%	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90,10%	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	98,44%	
Pemeliharaan Barang Milik Pemerintah Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	93,76%	
Program Pengelolaan Sumber Daya Air (SDA)	98,99%	
Pengelolaan SDA dan Bangunan Pengaman Pantai pada Wilayah Sungai (WS) dalam 1 (satu) Daerah	99,01%	
Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Irigasi Primer dan Sekunder pada Daerah Irigasi yang Luasnya Dibawah 1000Ha dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	98,97%	
Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase	99,66%	
Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase	99,66%	

yang Terhubung Langsung dengan Sungai dalam Daerah Kabupaten/Kota		
Program Penataan Bangunan dan Gedung	93,22%	
Penyelenggaraan Bangunan Gedung di Wilayah Daerah Kabupaten / Kota, Pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Sertifikat Layak Fungsi Bangunan Gedung	93,22%	
Program Penyelenggaraan Bangun dan Lingkungan	98,81%	
Penyelenggaraan Penataan Bangun dan Lingkungannya di Daerah Kabupaten/Kota	98,81%	
Program Penyelenggaraan Jalan	95,16%	
Penyelenggaraan Jalan Kabupaten / Kota	95,16%	
Program Penyelenggaraan Jasa Kontruksi	100%	
Penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Terampil Kontruksi	100%	
Program Penyelenggaraan Penataan Ruang	84,80%	
Penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah (RT/RW) dan Tata Ruang (RRTR) Kabupaten/Kota	84,19%	
Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Tata Ruang Daerah Kabupaten/Kota	84,39%	
Koordinasi dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota	94,30%	
Koordinasi dan Sinkronisasi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota	77,30%	

Sumber : LAKIP Dinas PUPR Kab. Karawang 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dari ketujuh realisasi program kegiatan pembangunan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Tahun Anggaran 2022, lima program yaitu : Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Program Pengelolaan Sumber Daya Air, Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase, Program Penataan Bangunan Gedung dan Penyelenggaraan Jalan, memiliki rata-rata capaian realisasi diatas 90%. Sementara Program Penyelenggaraan Penataan Ruang memiliki rata-rata capaian realisasi sebesar 80 %. Hal ini berarti bahwa rencana program kegiatan yang dilakukan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang masih belum mencapai realisasi yang optimal.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017 capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang mencapai 41,58% dengan anggaran program atau kegiatan sebesar Rp. 276.077.143.045,00 dengan serapan anggaran sebesar Rp. 114.799.774.099,00. Sehubungan capaian kinerja rendah maka pada tahun 2018 anggaran program atau kegiatan diturunkan menjadi Rp. 241.857.623.607,00 dengan serapan anggaran sebesar Rp. 197.033.563.675,00 dengan capaian kinerja sebesar 81,47%. Pada tahun 2019 anggaran program atau kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang meningkat sebesar Rp. 381.708.372.828,00 dengan serapan anggaran sebesar Rp. 200.745.035.551,00 dengan capaian kinerja sebesar 52,59%.

Dengan mempertimbangkan masalah dan tantangan yang dihadapi seorang pegawai saat bekerja, mereka tidak dapat mencapai output kinerja maksimal sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang untuk mencapai target. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang”**.

LITERATUR TINJAUAN

Manajemen

Menurut (Hartini et al., 2021). Manajemen ialah suatu pengetahuan dan keterampilan yang di dalamnya mengatur proses perancangan, penyusunan, memimpin, pengkoordinasian, pengelolaan serta pengendalian sumber daya manusia dalam menggapai target organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mukminin et al., 2019) Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan menjadi peraturan yang telah tertata pada deretan aktivitas guna memenuhi kebutuhan pegawai yang melingkupi perspektif yang ada di sumber daya manusia seperti kedudukan, pengadaan rekrutmen, pemilahan, kompetensi sampai evaluasi kinerja tenaga kerja

Kompetensi

Menurut spencer (dalam Edy Sustrisno 2016:273) Kompetensi adalah suatu yang mendasar karakteristik dari suatu individu yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Ajabar, 2020) Disiplin kerja merupakan taktik manajerial yang digunakan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi norma-norma peraturan di lingkungannya.

Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun, 2018) kinerja merupakan buah dari pekerjaan yang telah digapai oleh seseorang berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan.

HIPOTESIS

H1 : Terdapat korelasi antara variable kompetensi dengan Disiplin kerja Pegawai Dinas PUPR.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kab. Karawang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian menggambarkan tata cara yang bersifat ilmiah saat memperoleh yang bertujuan guna penelitian yang mempunyai kepentingan tertentu untuk kedepannya. (Sugiyono, 2018) memaparkan metode penelitian ialah cara ilmiah untuk memperoleh data yang bertujuan demi kepentingan tertentu. Ilmiah memiliki arti aktivitas penelitian yang berlandaskan pada suatu ciri ke ilmuan, yaitu rasional, sistematis, beserta empiris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai (α) hitung lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,35766060
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,069
	<i>Positive</i>	,057
	<i>Negative</i>	-,069
<i>Test Statistic</i>		,069
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance</i>		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hasil uji normalitas yang memiliki nilai di atas 0,05. Ini menunjukkan bahwa data tersebut didistribusikan secara normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Nilai T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.720,	5,391		-.319	,750
Kompetensi	1,543	,166	,692	9,298	,000
Disiplin Kerja	-,166	,126	-,098	3.213	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi yang diketahui pada tabel 4.2 diatas, diperoleh nilai *Thitung* sebesar 9,298 sedangkan nilai *Ttabel* sebesar 1,658. Yang berarti *Thitung* (8,193) > *Ttabel* (1,658) maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA^a	
--------------------------	--

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1701.667	2	850.834	43,984	,000 ^b
	Residual	2069.823	107	19,344		
	Total	3771.491	109			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi yang diketahui pada tabel 4.3 diatas, bahwa nilai Sig. (0,000) < α (0,05) dan *Fhitung* (48,984) > *Ftabel* (3,08) maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,441	4,398
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 diatas, diperoleh R Square sebesar 0,451 Selanjutnya nilai 0,451 x 100% maka diperoleh kontribusi pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang sebesar 4,5% sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisis mengenai Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang, maka beberapa hal yang dapat penulis jadikan kesimpulan hasil penelitian yaitu :

1. Hasil Penelitian yang menunjukkan bahwa variable Kompetensi (X1) menggunakan 8 butir pertanyaan yang berdasarkan 4 sub variabel yaitu Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pengetahuan (Knowledge), dan Kemampuan (Skill) dengan memiliki nilai ideal dan dapat di konfirmasi bahwa para pegawai di dominasi dengan kriteria jawaban setuju untuk pertanyaan pada setiap subvariabel pada variabel Kompetensi (X1), Artinya Kompetensi (X1) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang sudah dinilai baik oleh responden.
2. Hasil Penelitian yang menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) menggunakan 8 butir pertanyaan yang berdasarkan 4 sub variabel yaitu Ketaatan Waktu, Menggunakan Peralatan Kantor, Tanggung Jawab Tinggi Dan Ketaatan Terhadap Aturan Kantor dengan memiliki nilai ideal dan dapat di konfirmasi bahwa para pegawai di dominasi dengan kriteria jawaban setuju untuk pertanyaan pada setiap subvariabel pada variabel Disiplin Kerja (X2),

Artinya Disiplin (X2) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab.Karawang dinilai baik oleh responden.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) menggunakan 11 butir pertanyaan yang berdasarkan 4 subvariabel yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Dan Kemandirian dengan memiliki nilai ideal dan dapat di konfirmasi bahwa para pegawai di dominasi dengan kriteria jawaban setuju untuk pertanyaan pada setiap subvariabel pada variabel Kinerja (Y), Artinya Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang dinilai baik oleh responden

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Secara umum responden menyatakan bahwa Kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab.Karawang (PUPR) sudah dinilai baik. Namun berdasarkan hasil penelitian yang terdapat indikator yang memiliki skor terendah yaitu indikator lama kerja/waktu kerja. Sarannya yaitu Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab.Karawang adanya lama kerja atau waktu dalam memudahkan pekerjaan pegawai, salah satunya yaitu perlu diadakannya pelatihan peningkatan kompetensi, serta membangun ditlat pelatihan kerja dan Kompetensi. Dengan diperhatikannya pelatihan peningkatan Kompetensi, diklat dan Kompetensi maka sumber daya manusia didalam suatu organisasi menjadi lebih berkualitas, sehingga dapat meningkatkan Produktivitas dan kompetensi menjadi efektif dan efisien demi mencapai tujuan bersama.
2. Secara umum responden menyatakan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang (PUPR) sudah dinilai baik. Namun berdasarkan hasil penelitian terdapat indikator yang memiliki skor terendah yaitu indikator peralatan kantor, sarannya yaitu Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab.Karawang (PUPR) perlu setiap pegawai menerapkan sikap disiplin dalam menjaga dan menggunakan peralatan kantor sehingga semua target dan capaian yang baik akan dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darojat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat* (M. D. Wildani (ed.); 1st ed.). Refika Aditama.
- Dougherty, J. E., & Pfaltzgraff, R. L. J. (1990). *Contending Theories of International Relations. A Comprehensive Survey* (3rd ed.). Harper Collins.
- Echdar, P. D. H. S., Kurniawaty, Baharuddin, D. S. M., Tiong, D. P., Hatidja, D. H. St., Misbahuddin, D., Ridwan, D., Syahrudin, D., Budiastuti, E., Sumanti, N. A., Pratiwi, V. A., & Herlina, D. E. (2022). *MSDM (Prinsip dan Teori)* (D. P. Tiong (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kompetensi, Dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>