



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8793-8805

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

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

Luvita Irtawan^{1✉}, Danny Ramdani²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: luvitairtawan14@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang (DPUPR) Kab.Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verivikatif yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 responden dan menggunakan teknik sampling non probability sampling yaitu sampling jenuh atau sensu. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan korelasi antar variable Kompetensi dan Disiplin Kerja diperoleh nilai sebesar 0,270 yang berarti hubungan antar variable. Pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,692 atau 69,2%. Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,098 atau 9,8%. Maka dapat di nyatakan bahwa kompetensi lebih besar memberikan pengaruh terhadap kinerja di bandingkan disiplin kerja. Pengaruhh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,451 atau 45,1% sedangkan sisanya sebesar 0,54 atau 54% merupakan pengaruh variable lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

This research aims to examine and analyse 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 analysing 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 technique used are likert scale analysis techniques parth 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 meand the relationship between variable, The partial influence of competency on performance is 0,692 or 69,2%. The partial effect of work discipline on performance is 0,0098 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 or other variables that were not examined.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Peformance*

PENDAHULUAN

Elemen penting dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun non bisnis ialah sumber daya manusia nya Karena pegawai berperan sebagai roda penggerak dalam melaksanakan visi serta misi organisasi tersebut. Karena Sumber Daya Manusia mempunyai aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, dan pelatihan sehingga pegawai terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai yang di butuhkan organisasi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. mangkunegara, (2019: 9). Di sisi lain, pegawai memiliki kepentingan untuk pengembangan diri dalam pekerjaannya, Untuk memenuhi keinginan tersebut, maka di butuhkan system manajemen kinerja yang baik (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 di lakukan. Hal ini tercermin dari hasil pencapaian target kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab.Karawang,

Dalam Penelitian Setiawan dan Kartikan (2018 : 1477), Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat serta karyawan yang mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sanggup

bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Akan halnya tujuan umum pada penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR. Tujuan khususnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui gambaran Kompetensi pada Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang
2. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui gambaran Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang
3. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui gambaran Kinerja pada Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang.
4. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui seberapa korelasi Kompetensi dan Disiplin Kerja pada pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang.
5. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui seberapa pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang
6. Untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mengetahui seberapa pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang.

Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi serta teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia dan mengetahui gambaran perihal pentingnya kompetensi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai suatu perusahaan merupakan perihal yang sangat berpengaruh pada perusahaan. Selain itu, kegunaan teoritis penelitian ini yaitu:

1. Memberikan pengetahuan perihal bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, dan fungsi Manajemen.
2. Menambah wawasan teori yang sudah tersedia lebih dahulu yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.
3. Menjadi informasi referensi untuk pihak peneliti lainnya yang berkeinginan melakukan penelitian dengan persoalan yang sama.
4. Menjadi referensi untuk menjadikan tolak ukur oleh perusahaan yang diteliti dalam mengelola (pegawai) manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, pada penelitian ini peneliti melaksanakan observasi dan wawancara dengan pihak Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kab. Karawang untuk mendapatkan informasi mengenai Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dinas PUPR. Observasi dilakukan pada tanggal 15 maret s.d 30 juli 2023 di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Narasumber dalam penelitian ini adalah pegawai dinas, kepala bagian Kepegawaian dan kepala bagian bangunan dan jalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terjadi nya perkembangan yang meningkat di berbagai bidang kegiatan telah mengakibatkan tuntutan akan prasarana untuk menunjang kegiatan ekonomi pertanian, industry maupun permukiman dari waktu ke waktu meningkat pula, merupakan konsekuensi yang logis jika untuk hal tersebut di perlukan kesiapan berbagai sumber daya baik keuangan, manusia maupun peralatan . Dengan demikian keberadaan sebuah institusi dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sangat di perlukan untuk merealisasikan Program dan Kebijakan Teknis dalam bidang Pekerjaan Umum khususnya transportasi jalan dan penataan ruang untuk menunjang dan mengantisipasi kegiatan masyarakat dalam kegiatan ekonomi pertanian, industry maupun permukiman.

Dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang disebutkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sebagai suatu organisasi, dengan mencermati fenomena yang ada, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang mempunyai visi : "Menjadikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Sebagai Penyelenggara Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Bangunan dan Tata Ruang Yang Mantap dan Berkeselamatan" Makna dari visi tersebut adalah bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang berkeinginan menjadi instansi pemerintah yang profesional di bidang Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Bangunan dan Tata Ruang dengan tetap meletakkan keimanan dan ketakwaan sebagai landasan profesionalisme dalam melaksanakan Tugas

Pokok dan Fungsi.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang mempunyai misi yang secara eksplisit menyatakan apa yang harus dicapai oleh dinas dan kegiatan spesifikasi apa yang harus dilaksanakan dalam pencapaian visi tersebut. Pernyataan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang:

bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang mengemban amanat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan Melaksanakan berbagai spesifikasi program dan kegiatan pembangunan di bidang Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Bangunan dan Tata Ruang untuk mewujudkan infrastruktur wilayah berupa sarana dan prasarana transportasi jalan, jembatan maupun pengelolaan sumber daya air yang bermanfaat dan berdampak positif khususnya bagi masyarakat Karawang dan diharapkan dapat menunjang dan mendorong pertumbuhan pembangunan bagi sektor-sektor lainnya di Kabupaten Karawang. Pada tiap-tiap variabel yang diteliti pada kajian ini, memakai ataun dalam kuesioner yang diberikan ke pada 110 responden yang merupakan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Frekuensi dari tiap-tiap jawaban yang diberikan oleh responden pada setiap indicator nya mampu menghasilkan total skor yang akan di konfirmasi oleh rentang skala yang akan di tampilkan dalam bentuk scale bar dan akan di ikuti penjelasan dari setiap pernyataan yang ada pada kuesioner.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Antara Kompetensi dan Disiplin Kerja

Correlations			
		Kompetensi	Disiplin Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,270
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	110	110
MotivasiKerja	Pearson Correlation	,270	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	110	110
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil korelasi antara variable bebas yaitu Kompetensi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,270.

Dari hasil Tabel menunjukan hasil uji *Pearson Correlation* menunjukkan terdapat signifikansi antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Hal ini dibuktikan

dengan nilai Sig (2-tailed) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu hubungan antara kedua variabel senilai 0.270 atau mendekati 1, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara variable Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.200 – 0.360	Sangat Rendah
0.361 – 0,521	Rendah
0.522 – 0.682	Cukup
0.683 – 0.843	Kuat
0.844 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat di ketahui bahwa hubungan antara variable Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,270 yang artinya tingkat hubungan antar variable cenderung rendah karena berada di interval koefisien 0,200-0,360.

Berdasarkan hasil uji pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 22. Di peroleh koefisien jalur dari setiap variable Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil dari analisis tersebut, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2. Hasil Koefisien Jalur dari Setiap Variable Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.720	5.391		-.319	,750
1 Kompetensi	,1543	,166	,692	9.298	,000
Disiplin Kerja	-,166	,126	-,098	-1.323	,189

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan koefisien jalur antara variable Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat dijabarkan masing-masing nilai koefisien jalur sebagai berikut :

Berdasarkan tabel koefisien jalur untuk variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (X2) yaitu sebesar 0,692. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar $Y = 0,692$. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,692 (X1)$ Koefisien jalur variabel terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai

berikut :

$$Y = 0,692$$

Untuk mencari nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka hasil perhitungan koefisien jalur akan dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,692^2 \times 100\% \\ &= 0,478 \times 100\% \\ &= 47,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, koefisien determinasi diatas mendapatkan nilai sebesar 47,8% artinya bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variable Kompetensi (X1) sebesar 47,8% sedangkan sisanya $(100\% - 47,8\%) = 0,522$ atau 52,2% sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

Tabel 3. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
	Pengaruh Langsung ke Y	$(0,692)^2$	0,478
Kompetensi	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$(0,692 \times 0,270 \times (-0,098))$	- 0,018
Jumlah			0,46

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa total pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.46.

Berdasarkan tabel koefisien jalur untuk variabel MotivasiKerja terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,098. Sehingga diperoleh nilai persamaan $Y = 0,098$. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,098$ (X2) Koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Untuk mencari nilai koefisien atau coefficient determiner (CD) pengaruh kerja terhadap kinerja, maka hasil perhitungan koefisien jalur akan dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= - 0,098^2 \times 100\% \\ &= 0,0096 \times 100\% \\ &= 9,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, koefisien determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 9,8%, yang artinya Kinerja (Y) di pengaruhi oleh Disiplin Kerja

(X2) sebesar 9,6% sedangkan sisanya (100% - 9,6%) = 0,904 atau 90,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

$$Y = 0,692X^1 = -0,098X^2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X^1 = Kompetensi

X^2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y namun tidak di teliti

Koefisien Determinasi

Tabel 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				

Pengujian Hipotesis Korelasi antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja dilakukan dengan menggunakan hipotesis berikut:

H_0 : $r_{X_1 X_2} = 0$..Tidak terdapat korelasi antara Kompetensi serta Disiplin Kerja.

H_1 : $r_{X_1 X_2} \neq 0$... Terdapat korelasi antara Kompetensi serta Disiplin Kerja.

Pengujian ini dilakukan dengan pengujian statistik uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

Maka :

$$\begin{aligned}
 t = 0,270 &= \frac{\sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,270^2}} \\
 0,270 &= \frac{10,392}{\sqrt{1-0,072^2}} \\
 &= \frac{2,805}{0,928} \\
 &= 3,002
 \end{aligned}$$

Selanjutnya, Nilai t_{hitung} 3.002 di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} 1.6588 pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%, degree of freedom (df) = $n - 2 = 110 - 2 = 108$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1.6588$ (lampiran). Dengan demikian diketahui t_{hitung} (3.002) $> t_{tabel}$ (1,6588), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi yang signifikan dan kuat antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Pengujian hipotesis secara simultan antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dilakukan dengan menggunakan hipotesis berikut :

H_0 : $\rho_{X_1Y}, \rho_{X_2Y}, \rho_{X_1X_2} = 0$... Tidak terdapat pengaruh simultan antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_1 : $\rho_{X_1Y}, \rho_{X_2Y}, \rho_{X_1X_2} \neq 0$...Terdapat pengaruh simultan antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan kriteria uji yaitu sebagai berikut :

1. H_0 Ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y).
2. H_0 Diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y).

Untuk pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dengan tingkat signifikan (α) = 5%, df (N1) = 2 dan df (N2) = $110 - 2 - 1 = 108$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,08, sedangkan $F_{hitung} = 43.984$ dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 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						

Menurut hasil penelitian yang diolah menggunakan alat bantu *softwaresps* 22, dari 110 responden pada Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang, maka diperoleh total skor capaian untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 3.258 atau 74,04% dari nilai skor ideal 4.400 dengan tingkat kategori kuat.

SIMPULAN

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 hasil kuesioner diperoleh total skor capaian sebesar 3.258 dengan presentase 74,04% yang berada pada rentang skala 2.992 – 3.696 dengan kriteria setuju, artinya Kompetensi (X1) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang dinilai baik oleh responden.
2. Hasil Penelitian yang menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) menggunakan 8 butir pertanyaan yang berdasarkan hasil kuesioner diperoleh total skor 3.375 dengan presentase 76,70% yang berada pada rentang skala 2.816 – 3.608 dengan kriteria setuju, artinya Disiplin Kerja (X2) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang dinilai baik oleh responden.
3. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) menggunakan 11 butir pertanyaan yang berdasarkan hasil kuesioner diperoleh total skor 4.245 dengan presentase 70.16% yang berada pada rentang skala 3.806 – 4.928 dengan kriteria setuju, artinya Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang dinilai baik oleh responden.
4. Terdapat Korelasi antar Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,270 sehingga memiliki nilai positif dan termasuk pada tingkat hubungan yang rendah
5. Terdapat pengaruh parsial Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 - a. Pengaruh parsial Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,46 atau sebesar 4,5% dan memiliki t_{hitung} sebesar 9.298.
 - b. Pengaruh parsial Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,0084 atau sebesar 84% dan memiliki t_{hitung} sebesar 3.213.
6. Terdapat pengaruh simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,451 atau 45,1% sedangkan sisanya 54% dipenuhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta memiliki nilai F_{tabel} 3,08. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Karawang (PUPR)” terbukti bahwa hasil penelitian pada variable Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) semua berada pada rentang skala 4400 – 6050 dengan kriteria setuju. Artinya semua variable dapat dinilai baik oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Cong, N. N., Nguyen Van, D., & Hoang Huu, T. (2013). Effects of Motivation on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joint Stock Corporation. *American Journal of Business and Management*, 2(2), 160. <https://doi.org/10.11634/216796061706283>
- 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 Kmpetensi 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>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. EF Press Digimedia.
- Harjito, A., & Martono, A. (2014). *Manajemen Keuangan* (2nd ed.). EKONISIA.
- Hartini, D., Saryanto, D., Ningsih, A., Rudyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)* (D. Hartini (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (10th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya).

- Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <http://www.surya>.
- Kartini, K. (2016). *Pemimpin dan Kompetensi; Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(1), 14–33.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (7th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <http://www.surya>.
- Kartini, K. (2016). *Pemimpin dan Kompetensi; Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(1), 14–33.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (7th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pendidikan Kewirausahaan Indonesia (PERWIRA)*, 2(1).
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasjo, L. D., & Yuliana, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. In *UNY Press*.
- Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin. (2019). *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera

- Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Rahayu, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *EPrints UNISKA*, 1–7. [file:///C:/Users/user/Downloads/Pengaruh Kompetensi Untuk Menciptakan Kinerja Organisasi.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Pengaruh%20Kompetensi%20Untuk%20Menciptakan%20Kinerja%20Organisasi.pdf)
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 5(1), 32–39. www.iosrjournals.org.