

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN  
PERUMAHAN RAKYAT  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

**Evita Safitri<sup>1</sup>, Nurfitriani<sup>2</sup>, Daury Rahardian Sriandanda<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email : [evitasafitri1@gmail.com](mailto:evitasafitri1@gmail.com)**

---

**Keywords**

*Competence,  
Work Discipline and  
Employee Performance*

**ABSTRACT**

*The Effect of Competence and Work Discipline On Employee Performance at Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.*

*The purpose of this study was to find out and analyze : 1). The effect Competence on employee performance at Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 2) The effect work discipline on employee performance at Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 3) The effect Competence and work discipline on employee performance at Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.*

*This research was conducted only on employees Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. Samples taken as many as 186 respondents with sprobability sample method. Data collection techniques using field research and library research. Collecting data by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that 1) the competition variable have a significant effect on employee performance. 2) work discipline variables not have a significant effect on employee performance. 3) The variables of Competence and work discipline have a significant effect on employee performance..*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor besar yang mempengaruhi terjadinya perubahan. Organisasi sendiri sumber daya manusia berperan dalam peningkatan pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan tersebut manakala memerlukan sumber daya manusia untuk melaksanakan prosesnya dan sumber daya manusia sendiri merupakan suatu asset organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berkaitan dengan sumber daya manusia sendiri tentulah ada tolak ukur yang menjadikan sumber daya manusia itu dapat mencapai keberhasilannya di tempat kerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya seperti kompetensi. Suatu organisasi akan berkembang dan maju jika memiliki sumber daya yang berkompeten di dalamnya. Misalnya, dalam suatu organisasi terdapat suatu masalah dan dapat menganalisis masalah dalam pekerjaan tersebut (pengetahuan), kemudian setelah itu melakukan perbaikan atas masalah yang terjadi dengan dapat memperbaiki dimana letak kesalahan yang terjadi (keahlian) serta dapat mengaplikasikan tindakannya dengan keterlibatan kerja serta kerja tim yang baik (sikap kerja). Menurut Edison dkk (2016:142): “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*).”

Kemudian disiplin kerja berfungsi sebagai tata tertib dan norma dalam suatu organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan dalam organisasi sehingga dapat mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Adanya kompetensi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Rivai, dkk (2019: 16): “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan,”

Hipotesis dari penelitian ini adalah 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 3) Kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

## METODE

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*).

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Soegiarto K. (2016:43) mendefinisikan bahwa populasi adalah individu objek yang akan diteliti atau populasi adalah kumpulan objek sesuatu persoalan secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 347 pegawai.

Menurut Soegiarto K (2016: 43) mendefinisikan “bahwa sampling adalah suatu proses pengambilan sampel (contoh) atau bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut.”

Menurut Imam Nazarudin Latif (2020) dalam buku monograf pengambilan sampel dapat menggunakan distribusi sampel, dengan perhitungan 186 sampel sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Sampel Keseluruhan}}{\text{Jumlah Populasi Keseluruhan}} \times \text{Jumlah Keseluruhan Populasi Tiap Bidang}$$

**Tabel 1 : Data Pengambilan Sampel**

Bidang	Populasi Keseluruhan				Jumlah Populasi Tiap Bidang	Jumlah Sampel
	I	II	III	IV		
Sekretaris	2	38	39	4	83	44
Penataan Ruang	-	-	8	1	9	5
Bina Konstruksi	-	2	7	2	11	6
Sumber Daya Air	1	4	12	3	20	11
Bina Marga	1	23	27	5	56	30
Cipta Karya	1	4	13	1	19	10
Peumahan dan Pemukiman	1	6	10	3	20	11
UPTD Lab Bahan dan Konstruksi	-	8	13	2	23	12
UPTD Wilayah I	-	21	17	2	40	21
UPTD Wilayah II	4	18	9	2	33	18
UPTD Wilayah III	4	17	11	1	33	18
<b>JUMLAH</b>	<b>14</b>	<b>141</b>	<b>166</b>	<b>26</b>	<b>347</b>	<b>186</b>

Sumber :Data diolah peneliti (2023)

### 3. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### A. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.”

Regresi linear berganda adalah Teknik analisis yang menguji dua variabel, pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kompetensi sebagai ( $X_1$ ) dan disiplin kerja sebagai ( $X_2$ ), sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka, penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018 :95) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien X variabel bebas
- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompetensi
- X2 = Disiplin Kerja
- e = *Standart Error*

#### B. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji statistik (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.”

Cara melakukan uji t yaitu signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak begitu juga sebaliknya.

1. Hipotesis pertama diterima jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji  $t > 0,05$ .
2. Hipotesis kedua diterima jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji  $t > 0,05$ .

#### C. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) : “Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent.”

Cara pengujiannya, apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya.

Hipotesis ketiga diterima jika kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diukur dengan

$f_{hitung} > f_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji F  $< 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai diukur dengan  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada nilai signifikansi uji F  $> 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 : Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.114	2.031		8.428	<,001
	Kompetensi	.168	.084	.145	1.990	.048
	Disiplin	.219	.114	.140	1.922	.056

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data *Output* SPSS V29 (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 17,114 + 0,168(X_1) + 0,219(X_2) + \varepsilon$$

- Konstanta sebesar 17,114 artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 17,114, dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 17,114.
- Pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,168 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,168 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya.

### 2. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 : Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	17.114	2.031		8.428	<.001
	Kompetensi	.168	.084	.145	1.990	.048
	Displin	.219	.114	.140	1.922	.056

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data *Output* SPSS V29 (2023)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan =  $df - k$  ( $df =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel keseluruhan), ( $df - k$ ) atau  $186 - 3$  dengan signifikansi hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1.973 Berdasarkan tabel 5.13 pada tabel diatas maka dapat disimpulkan :

1. Kompetensi ( $X_1$ )

Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,990 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,973 Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,048 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,922 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,973 Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan .. dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4 : Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.915	2	10.457	3.587	.030 <sup>b</sup>
	Residual	533.499	183	2.915		
	Total	554.414	185			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI

Sumber: Data *Output* SPSS V29 (2023)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , nilai  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1$ ) dan  $df_2$  jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ( $186 - 3$ ). Maka hasil nilai  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 3,05. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 3,587$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,05$  dan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05. Artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh kompetensi maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa kompetensi dengan indikator merupakan saya mampu mengoperasikan pekerjaan dengan baik di instansi DPUPR-PERA, saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan di instansi DPUPR-PERA, saya dapat melaksanakan peran dengan baik saat bekerja di instansi DPUPR-PERA, saya dapat menjaga pandangan terhadap kepribadian di instansi DPUPR-PERA, serta saya memiliki sikap kerja yang baik saat bekerja di instansi DPUPR-PERA memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

Mengingat instansi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur merupakan suatu instansi yang memberikan pelayanan dibidang jasa baik untuk pemerintahan dan masyarakat umum tentu saja memerlukan kompetensi yang sesuai dibidangnya, dengan tujuan pengupayaan agar para pegawai didalamnya dapat bekerja sesuai dengan bidang atau jabatan fungsional yang diberikan, kemudian dalam teknis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian sehingga dalam pembinaan lebih mudah untuk diarahkan, kemudian dengan adanya kompetensi didalamnya para pegawai mengetahui perannya sebagai pelayan masyarakat umum sehingga sikap kerja yang diberikan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal terhadap pengadaministrasian.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri dan Fitri Andayani (2020;17) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan dinas pemuda dan olahraga kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-

penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa saya dapat mengikuti prosedur jam operasional pada instansi DPUPR-PERA, saya menggunakan seragam sesuai jadwal yang diberikan oleh instansi DPUPR-PERA dan saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi DPUPR-PERA memiliki berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

Mengingat mengenai disiplin kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur masih dapat di katakan cukup rendah dikarenakan kurangnya memantui aturan yang diberikan oleh instansi tersebut. Meskipun dalam instansi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Timur sudah diberikan sanksi teguran dan hukuman pegawai masih saja acuh dalam melaksanakan kedisiplinan, kurangnya kesadaran diri sehingga pengaruh disiplin sangat sulit diterapkan dalam instansi tersebut, kemudian dalam pengerjaan tugas, pekerjaan dilakukan saat waktu tenggan sehingga tergesa-gesa dalam pengerjaannya hal tersebut karena kurang memanfaatkan waktu sehingga kurangnya efesiensi dalam pengerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Sarifuddin Dan Rina Handayani (2017) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa kualitas kerja saya telah memenuhi standar di instansi DPUPR-PERA, Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang di tetapkan DPUPR-PERA, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di instansi DPUPR-PERA, pekerjaan yang saya lakukan dapat saya kerjakan dengan rapi di instansi DPUPR-PERA, saya memiliki kemandirian saat bekerja di

instansi DPUPR-PERA serta saya memiliki komitmen kerja terhadap pekerjaan saya di DPUPR-PERA.

Mengingat bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tentunya ini merupakan hasil dari apa yang dikerjakan dan bagaimana pengerjaan pegawai terhadap tugas pelaksanaan yang diberikan. Hasil yang nyata ini dapat kita lihat dari bagaimana perbaikan serta pembangunan pada infrastruktur yang berada di provinsi Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagudek Tumanggor dkk (2020;42), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap pegawai. Hasil penelitian ini bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terjadi karena pegawai mampu mengoperasikan pekerjaan dengan baik di instansi DPUPR-PERA. Pegawai memahami pekerjaan yang diberikan di instansi DPUPR-PERA. Pegawai melaksanakan peran dengan baik saat bekerja di instansi DPUPR-PERA. Pegawai dapat menjaga pandangan terhadap kepribadian di instansi DPUPR-PERA. Serta pegawai memiliki sikap kerja yang baik saat bekerja di instansi DPUPR-PERA.
- b. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena pegawai masih belum mengikuti prosedur jam operasional pada instansi DPUPR-PERA. Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang di berikan oleh instansi DPUPR-PERA. Serta pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi DPUPR-PERA.
- c. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Penataan Ruang sudah sesuai dengan kualitas kerja setelah memenuhi standar di instansi DPUPR-PERA, pekerjaan yang lakukan sesuai dengan target yang di tetapkan DPUPR-PERA, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di instansi DPUPR-PERA, pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan rapi di instansi DPUPR-PERA, memiliki kemandirian saat bekerja di instansi DPUPR-PERA dan memiliki komitmen kerja terhadap pekerjaan di DPUPR-PERA

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur :  
Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja agar meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya : Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

### **REFERENCES**

- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company Universal Journal Of Management*. Jawa Barat : PT Dada Indonesia.
- Edison,dkk.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan.2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Nazarudin Imam Latif.2020. *Monograf, Pengaruh Performance Budgeting, Sistem Akuntabilitas dan Akuntabilitas Terhadap Pengendalian Intern, Efektivitas, Efisiensi dan Laporan Akuntan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*. Surakarta: CV Berkah Wisnu
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soegiarto K., Eddy. 2016. *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Tangerang Selatan: Mahkota Ilmu

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, (jilid-12)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.