



PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR

Losti Loni Kafolamau¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³,
Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas PUPR. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 responden dengan teknik pengambilan sampel *sampling jenu* dengan pengukuran *skala interval dan rasio*. Data diproses melalui *program spss 16* dengan teknis Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Alor. Dari uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu ($25,247 > 2,999$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Alor. Selain itu variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor sebesar 56% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Keywords: *Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Kafolamau, L., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 313-329. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14949>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi di era Globalisasi ini sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau

jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan/instansi. Dalam melakukan tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Ni Kadek & John 2019) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelolah fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelolah sumber daya manusia utuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Seorang pegawai mempunyai alasan beragam dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada prinsipnya pegawai melakukan pekerjaan bertujuan untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Hampir semua pegawai memiliki harapan dari perusahaan/instansi tempat kerjanya yaitu adanya gaji yang layak, pengembangan karir yang baik, penempatan sesuai dengan bidangnya, peningkatan pengetahuan, kesejahteraan keluarga, kesehatan dan sebagainya. Dalam bekerja pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik, prduktif, efektif, efesien, disiplin dan sebagainya, tuntutan organisasi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Sinambela & Sinambela 2019) kinerja pegawai merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan adanya kinerja pegawai, dapat diketahui seberapa jauh keahlian pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat serta terukur dan ditentukan secara berkelompok yang dijadikan sebagai acuan. Hampir semua manusia ingin kinerjanya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan degan kondisi yang lebih baik dalam bekerja. Sebaliknya tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran pekerjaan terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

Ketika kinerja pegawai dalam sebuah instansi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan dalam instansi tersebut. Permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak instansi. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi pihak manajemen instansi. Oleh karena manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen perusahaan/instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan kerja, kepribadian, minat kerja, motivasi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Namun karena keterbatasan waktu dan dana/biaya penulis hanya mengambil tiga faktor menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : disiplin kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Chewe & Taylor (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin Kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja setiap

pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja wajib dikenakan hukuman agar tidak menjadi masalah bagi instansi tersebut.

Selanjutnya kompetensi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar berkembang dengan baik. Menurut Fauzi (2019) Kompetensi adalah performen yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja yang tinggi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Kompetensi kerja juga dapat memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan atau instansi. Pegawai yang kompeten adalah SDM yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun. Hasil kerja pegawai perlu di analisis sampai pada kompetensinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi. Bagi setiap individu pasti ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan mereka, namun tidaklah semua individu dapat meraih suatu prestasi. Hal ini karena setiap instansi pemerintah maupun non pemerintah memiliki kriteria penilaian kompetensi kerja yang berbeda-beda.

Selain disiplin kerja dan kompetensi kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh maka, semakin banyak dan besar kesempatan untuk meraih atau mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dalam setiap instansi, salah satunya seperti pada Kantor Dinas.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (Dinas PUPR) Kabupaten Alor merupakan instansi pemerintahan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Alor Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Alor dengan uraian tugas dan fungsi adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang infrastruktur daerah.

Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari Dinas PUPR Kabupaten Alor maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara optimal, dalam tugas pekerjaan yang telah direncanakan dan yang telah ditetapkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi perilaku masing-masing pegawai yang bekerja pada Dinas PUPR yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya, Dinas PUPR tentunya mempunyai syarat-syarat yang dipakai dalam instansi itu sendiri. Syarat-syarat tersebut antara lain: mewajibkan pegawai agar disiplin dalam bekerja, berupaya agar pegawai yang bekerja mempunyai kompetensi kerja yang baik, dan juga tidak lupa memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya agar dapat terciptanya kinerja yang sesuai dengan harapan Dinas PUPR.

Disiplin kerja seorang pegawai Dinas PUPR tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Kedisiplinan pegawai PUPR Kabupaten Alor dinilai belum maksimal, karena masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kantor dan juga pulang lebih cepat. Pekerjaan dari Dinas PUPR juga membutuhkan pegawai yang berkompetensi, karena pegawai yang kompeten tentunya mempunyai keterampilan, keahlian, kemampuan dan pengalaman sehingga mampu menghasilkan kinerja secara maksimal. Agar dapat menghasilkan pegawai yang disiplin dan juga berkompetensi, Dinas PUPR wajib memberikan kompensasi untuk mengapresiasi kinerja pegawainya sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawainya. Dengan demikian tentunya akan menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai lainnya dalam berupaya meningkatkan kinerjanya secara maksimal karena adanya kompensasi dari Dinas PUPR.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai Dinas PUPR diharapkan mampu mengetahui dan menentukan apa yang harus dilakukan dengan melihat aturan dan norma yang berlaku. Namun ada beberapa pegawai yang masih keluar masuk kantor tanpa ijin yang jelas, bahkan ada pegawai yang tidak kembali lagi ke ruangannya. Terdapat pula beberapa pegawai yang melimpahkan tugas kepada honorer tanpa perhatian dan bimbingan. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, dan bisa juga pegawai secara sengaja ingin melimpahkan tugasnya kepada para honorer. Hal tersebut merupakan bukti bahwa ada pegawai tidak memperhatikan etikanya sebagai pegawai. Dengan demikian, tentunya pemimpin akan merasa tidak puas dengan hasil kinerja pegawainya, dan ini bisa berakibat fatal kepada pegawai itu sendiri. Dalam hal ini pegawai bisa saja dikenakan sanksi dan bisa juga pegawai tersebut dipecat secara tidak hormat karena tidak mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku pada Dinas PUPR.

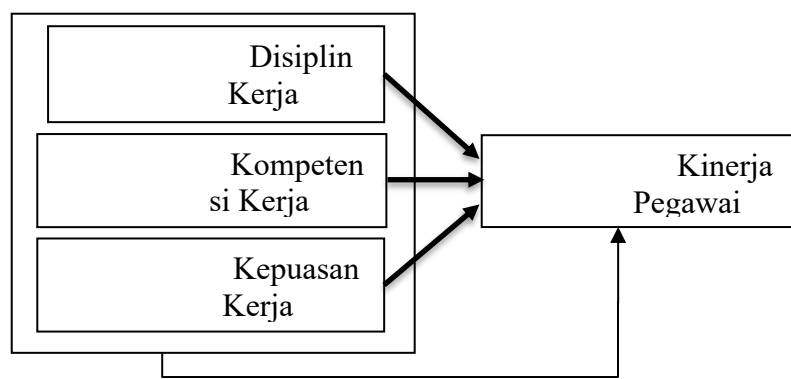
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor dengan jumlah 57 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data

menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (2) Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (4) Disiplin Kerja, Kompetensi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

————→ : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 ————↑ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistic deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 16,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

UMUR/TAHUN	FREKUENSI	PERSENTASI
20 - 30 TAHUN	-	0%
31 - 40 TAHUN	6	10,09%

41 - 50 TAHUN	31	54,38%
51 TAHUN Ke-Atas	20	35,09%
Jumlah	57	100,00%

Sumber: data primer penelitian

Merujuk pada tabel dan gambar diagram di atas, maka diketahui bahwa dari 57 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang diambil sebagai responden jumlah terbanyak responden dengan berumur antara 41 - 50 tahun yakni sebanyak 31 orang atau sebesar (54,38%) sedangkan selebihnya tersebar pada kisaran umur lebih dari 51 tahun sebanyak 20 orang atau (35,09%) dan 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau (10,53%)

b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	52	92,22
Perempuan	5	8,78
Total	57	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang (92,22%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (8,78%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI	PERSENTASI
Strata 2	2	3,51%
Strata 1	18	31,58%
Diploma 3	4	7,02%
SMA	33	57,89%
Jumlah	57	100%

Sumber: data primer penelitian

Merujuk pada tabel dan gambar diagram di atas diketahui bahwa dari 57 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang diambil sebagai responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Strata SMA Sederajat Sebanyak 33 atau sebesar (57,89%) selanjutnya Strata 1 (S1) berjumlah 18 orang atau (31,58%) sedangkan

Diploma 3 sebanyak 4 orang atau (7,02%) dan sisanya Stara 2 (S2) berjumlah 2 orang atau (3,51%)

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA (TAHUN)	FREKUENSI	PERSENTASI
1 - 2 TAHUN	5	8,77%
3 – 4 TAHUN	4	7,02%
5 TAHUN Ke-Atas	48	84,21%
Jumlah	57	100,00%

Sumber: data primer penelitian

Merujuk pada tabel di atas, maka diketahui bahwa pegawai pada Dias PUPR Kabupaten Alor banyak yang telah mengabdikan dengan masa kerja antara > 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman kerja dan handal dalam tiap tugas yang diberikan.

2. Hasil Uji Instrumen

2.1 Hasil Uji Kuesioner

2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ke validitas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2006) dengan syarat sebagai berikut :

- Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,500 ($r \geq 0,500$), maka valid
- Jika r hitung kurang dari 0,500 ($r < 0,500$), maka tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji validitas variable kompetensi berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,548	0,3	Valid
P2	0,670	0,3	Valid
P3	0,667	0,3	Valid
P4	0,680	0,3	Valid
P5	0,640	0,3	Valid
P6	0,665	0,3	Valid
P7	0,563	0,3	Valid
P8	0,647	0,3	Valid

P9	0,559	0,3	Valid
P10	0,597	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja(X₂)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,594	0,3	Valid
P2	0,650	0,3	Valid
P3	0,739	0,3	Valid
P4	0,772	0,3	Valid
P5	0,837	0,3	Valid
P6	0,819	0,3	Valid
P7	0,569	0,3	Valid
P8	0,695	0,3	Valid
P9	0,637	0,3	Valid
P10	0,618	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompetensi Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kompetensi Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,535	0,3	Valid
P2	0,720	0,3	Valid
P3	0,814	0,3	Valid
P4	0,758	0,3	Valid
P5	0,859	0,3	Valid
P6	0,862	0,3	Valid

P7	0,652	0,3	Valid
P8	0,554	0,3	Valid
P9	0,709	0,3	Valid
P10	0,648	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepuasan Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,622	0,3	Valid
P2	0,520	0,3	Valid
P3	0,725	0,3	Valid
P4	0,775	0,3	Valid
P5	0,775	0,3	Valid
P6	0,698	0,3	Valid
P7	0,770	0,3	Valid
P8	0,800	0,3	Valid
P9	0,716	0,3	Valid
P10	0,648	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor.

2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,754	0,6	Reliabel
Kompetenensi Kerja (X2)	0,768	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,771	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,769	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10.
HASIL Uji NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,35681187
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,183
Test Statistic		0,987
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,284

Sumber: data Primer Penelitian

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari pada uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai di atas nilai alfa 0,05 yaitu 0,284 ($0,284 > 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 13.

Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation from Linearity	
		F	Sig.
1	Disiplin Kerja	1,261	0,278
2	Kompetensi Kerja	1,202	0,310
3	Kepuasan Kerja	0,865	0,608

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F dari *deviation from linearity* adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$ maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

Tabel 11.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,268	4,502		1,836	0,072		
Disiplin Kerja	0,706	0,149	0,615	4,731	0,000	0,460	2,176
Kompetensi Kerja	-0,650	0,268	-0,660	-2,422	0,019	0,104	9,575
Kepuasan Kerja	0,763	0,262	0,802	2,906	0,005	0,102	9,781

--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 12.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,001	2,961		0,676	0,502
	Disiplin Kerja	-0,128	0,098	-0,259	-1,306	0,197
	Kompetensi Kerja	0,035	0,177	0,082	0,198	0,844
	Kepuasan Kerja	0,089	0,172	0,217	0,517	0,607

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,197, kompetensi kerja sebesar 0,844 dan kepuasan kerja sebesar 0,607 lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version* 16.0 maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		nstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,268	4,502		1,836	0,072
	Disiplin Kerja	0,706	0,149	0,615	4,731	0,000
	Kompetensi Kerja	-0.650	0,268	-0,660	-2,422	0,019
	Kepuasan Kerja	0,763	0,262	0,802	2,906	0,005

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,268 + 0,706 X_1 + -0,650 X_2 + 0,763 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,268 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor akan naik sebesar 8,268 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,706; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Dinas PUPR Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,706.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar -0,650; nilai ini mengandung arti bahwa setiap penurunan variabel kompetensi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Dinas PUPR Alor akan berkurang sebesar -0,650.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,763; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar

satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Dinas PUPR Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,763.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis H_a dan menolak H_0 .
2. Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

Tabel 15.
Hasil Uji t (uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,268	4,502		1,836	0,072
	Disiplin Kerja	0,706	0,149	0,615	4,731	0,000
	Kompetensi Kerja	-0,650	0,268	-0,660	-2,422	0,019
	Kepuasan Kerja	0,763	0,262	0,802	2,906	0,005

Sumber : Data Primer Penelitian

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat dalam tabel 4.22 tersebut di atas, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 atau dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hasil penelitian ini **menerima H_1** yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Variabel Kompetensi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat dalam tabel 4.22 tersebut di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi kerja memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,019 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian, hasil penelitian ini **menerima H_2** yang menyatakan bahwa ada pengaruh

kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Pertama Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat dalam tabel 4.22 tersebut di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,005 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian, hasil penelitian ini **menerima H_3** yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2.) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu: kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Pengambilan Keputusan untuk uji F adalah :

- Jika nilai sig uji $F \leq$ dari 0,5 maka terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja, Kompetensi kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.
- Jika nilai sig uji $F >$ dari 0,5 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja, Kompetensi kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Tabel 16.
Hasil Uji F (uji simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	444,523	3	148,174	48,25,247	.000 ^a
Residual	311,055	53	5,869		
Total	755,579	56			

Sumber: Data primer Penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama secara (simultan) variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Alor (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor
2. Ada pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor
4. Secara Parsial Ada pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor adalah sekitar 56%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>

- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>