



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8602-8609

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Waktu dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan

Anita Br Saragih, Dina Sarah Syahreza
Manajemen, Ekonomi, Universitas Negeri Medan
anitasaragih50@gmail.com, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi, khususnya pada lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan sebagai unit pelaksana teknis Badan POM memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan terhadap peredaran obat dan makanan. Namun, data kinerja pegawai menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja pada beberapa periode sehingga perlu dilakukan kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin waktu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BBPOM Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Populasi penelitian berjumlah 132 pegawai dengan sampel sebanyak 99 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 6,317 dan signifikansi 0,000. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 5,025 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, disiplin waktu dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 88,844 dan kontribusi sebesar 64,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan waktu serta pengembangan kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BBPOM Medan.

Kata kunci: Disiplin Waktu, Kompetensi, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sumber daya fisik, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas organisasi tersebut. SDM yang berkualitas mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan organisasi secara efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan [1], [2]. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek penting bagi organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki peran strategis dalam menjamin keamanan, mutu, dan manfaat obat serta makanan yang beredar di Indonesia. Dalam menjalankan tugas tersebut, BPOM didukung oleh unit pelaksana teknis di daerah, salah satunya Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan yang bertanggung jawab melakukan pengawasan obat dan makanan di wilayah Sumatera Utara. Tugas BBPOM meliputi evaluasi izin edar, pengawasan distribusi produk, pengujian laboratorium, serta pemberian sertifikasi kepada pelaku usaha [3], [4]. Untuk melaksanakan fungsi tersebut secara optimal, dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi agar proses pengawasan dan pelayanan publik dapat berjalan secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [5]. Kinerja juga mencerminkan perilaku kerja individu dalam melaksanakan perannya di dalam organisasi sehingga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas

Pengaruh Disiplin Waktu dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan

kerja pegawai [6]. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, data kinerja pegawai BBPOM Medan tahun 2025 menunjukkan adanya penurunan kinerja pada Triwulan III dibandingkan dengan periode sebelumnya. Rata-rata kinerja pegawai pada Triwulan I sebesar 85,3% dan meningkat menjadi 86,2% pada Triwulan II, tetapi menurun menjadi 80,4% pada Triwulan III. Penurunan ini juga terjadi pada beberapa indikator penilaian kinerja seperti nilai perilaku 360°, nilai hasil kerja, serta perilaku kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi konsistensi kinerja pegawai di lingkungan BBPOM Medan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, khususnya disiplin waktu. Disiplin waktu mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan [7]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena dapat menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi [8], [9]. Namun, penelitian lain menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial [10]. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin waktu dan kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain disiplin waktu, kompetensi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik individu yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara efektif [11]. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan akurat sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi [6]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [12], [13]. Namun, penelitian lain menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial [14]. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Di lingkungan BBPOM Medan, pengembangan kompetensi pegawai telah dilakukan melalui berbagai program pelatihan teknis maupun non-teknis. Namun demikian, data menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih lebih banyak difokuskan pada aspek teknis dibandingkan kompetensi non-teknis seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan adaptasi. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan organisasi, termasuk perubahan regulasi jam kerja yang mulai diberlakukan pada tahun 2025.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin waktu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan waktu serta kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin waktu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Metode kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengumpulan data berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian secara objektif [15].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BBPOM Medan yang berjumlah 132 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri atas beberapa jabatan yang berbeda sehingga setiap kelompok memiliki peluang proporsional untuk menjadi sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi disiplin waktu (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Disiplin waktu diukur melalui indikator ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta ketepatan penyelesaian pekerjaan. Kompetensi diukur melalui pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap profesional, dan kemampuan

beradaptasi. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin waktu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen yaitu disiplin waktu (X1) dan kompetensi (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

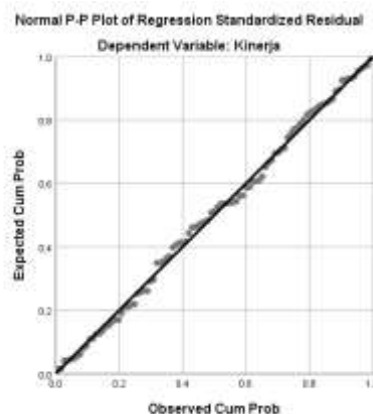
3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik, yaitu melalui grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) dan grafik Histogram.

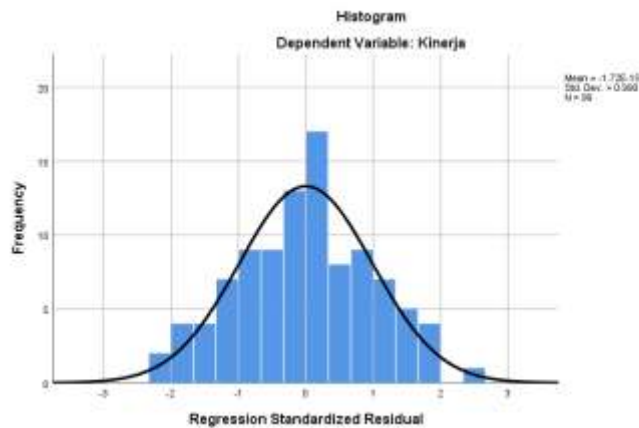
(a) Grafik Normal P-Plot



Berdasarkan grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa bagian, pola sebaran titik secara umum tetap mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

(b) Grafik Histogram

Uji normalitas dengan histogram dilakukan dengan memperhatikan bentuk sebaran data, apakah menyerupai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila histogram membentuk pola kurva lonceng (bell shaped) dan sebaran data berada di sekitar nilai tengah (mean).



Berdasarkan grafik histogram di atas, terlihat bahwa sebaran residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell shaped), dengan puncak berada di sekitar nilai tengah. Sebagian besar data terkonsentrasi di bagian tengah dan semakin berkurang ke arah kiri dan kanan secara relatif simetris. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

(c) Uji Kolmogoriv Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) dengan tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36744028
Most Extreme Differences	Absolute	.036
	Positive	.036
	Negative	-.036
Test Statistic		.036
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov pada tabel di atas, diperoleh nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.1.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas, karena adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10

Tabel 1. Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000		
	DISIPLIN WAKTU	.000	.983	1.018
	KOMPETENSI	.000	.983	1.018
a. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Waktu dan Kompetensi masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,018. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.1.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	1.819		1.098	.275
	Disiplin Waktu	.010	.075	.018	.136	.892
	Kompetensi	.015	.075	.026	.197	.844
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Waktu memiliki nilai signifikansi sebesar 0,892 dan variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,844. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap nilai absolut residual

3.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Waktu (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan maupun parsial. Model regresi ini juga bertujuan untuk melihat arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	.426	3.052		.140	.889
Disiplin Waktu	.790	.125	.495	6.317	.000
Kompetensi	.636	.127	.394	5.025	.000

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka interpretasi hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,426 menunjukkan nilai Kinerja ketika variabel Disiplin Waktu (X1) dan Kompetensi (X2) bernilai nol (0). Hal ini berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Disiplin Waktu dan Kompetensi, maka Kinerja (Y) berada pada nilai 0,426, dengan asumsi variabel lain di luar model tetap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Waktu (X1) sebesar 0,790 terhadap Kinerja (Y) memiliki arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Waktu sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,790, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini bernilai positif, sehingga menunjukkan adanya hubungan searah antara Disiplin Waktu dan Kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,636 terhadap Kinerja (Y) berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,636, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

3.2. Hasil Uji Hipotesis

3.2.1 Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji t bertujuan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, signifikansi pengaruh ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi (Sig.) dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.426	3.052		.140	.889
Disiplin Waktu	.790	.125	.495	6.317	.000
Kompetensi	.636	.127	.394	5.025	.000

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Hasil t_{hitung} untuk variabel Disiplin Waktu X_1 sebesar 6,317. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,317 > 1,984$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Waktu X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil t_{hitung} untuk variabel Kompetensi X_2 sebesar 5,025. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,025 > 1,984$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.2.2 Pengujian Hipotesis Secara Silmultan (Uji F)

Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan pembilang = k = 2 (jumlah variabel bebas) dan derajat kebebasan penyebut = n – k – 1 = 96, sehingga F tabel pada α 5% adalah 3,094.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	2056.896	2	1028.448	88.844	.000 ^b
Residual	1111.286	96	11.576		
Total	3168.182	98			

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 88,844 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung (88,844) lebih besar dari F tabel (3,094) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Waktu (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin waktu dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari Disiplin Waktu (X_1) dan Kompetensi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Waktu dan Kompetensi secara bersama-sama.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.642	3.40234

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai $R = 0,806$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel bebas (Disiplin Waktu dan Kompetensi) dengan variabel terikat (Kinerja).
2. Nilai $R^2 = 0,649$ menunjukkan bahwa 64,9% variasi Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Disiplin Waktu dan Kompetensi. Sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.
3. Nilai Adjusted $R^2 = 0,585$ memberikan gambaran yang lebih akurat karena telah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, sehingga hasilnya menunjukkan kontribusi nyata variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Waktu dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan, dapat disimpulkan bahwa disiplin waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Artinya, semakin baik kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat diberikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara simultan, disiplin waktu dan kompetensi memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal dalam menjalankan pekerjaan.

Referensi

1. A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
2. D. Trirahayu, "Effects of Employee Training and Development Programs on Corporate Financial Performance," *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 6, no. 1, 2023.
3. Balai Besar POM di Medan, "Profil dan Tugas Pokok Fungsi Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Medan," 2024.
4. H. Jannah, F. Mappasere, and N. Mustari, "Kinerja Balai Badan Pengawas Obat dan Makanan terhadap Peredaran Kosmetik Berbahaya," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 15, no. 2, 2024.
5. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018.
6. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
7. Z. T. K. Sarwana and R. Wahyuningtyas, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *JPRO*, vol. 4, no. 2, 2023.
8. F. N. Hidayat and L. Suryani, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN," *JAPB*, vol. 7, no. 1, 2024.
9. S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, 2023.
10. Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press, 2019.
11. H. M. Nelson and R. Haryati, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, vol. 1, no. 3, 2023.
12. A. Hasan *et al.*, "The Influence of Leadership, Work Environment, Competence and Character Development on Employee Performance," *International Journal of Professional Business Review*, vol. 8, no. 5, 2023.
13. K. Tambingon and B. Tewal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal EMBA*, vol. 7, no. 4, 2019.
14. . Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The Dimensions Of Competency On Worker Performance Mediated By Work Commitment. *Cogent Business And Management*, 7(1).
15. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.