

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manokwari

Yunita Yolanda Latuheru, Maria Yertas, Lucia Kl Rahaded

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Variabel kompetensi dan disiplin kerja dianalisis untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di kantor dinas tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi yang lebih tinggi. Namun, keduanya tetap diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja menjelaskan 65% variasi kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya program pengembangan kompetensi pegawai dan penguatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini memberikan wawasan bahwa dalam konteks organisasi publik, pengembangan kompetensi pegawai menjadi prioritas penting untuk mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas juga mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Antenatal Care, Anemia Pada Ibu Hamil

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Dinas Perindustrian

Copyright (c) 2024 Yunita Yolanda Latuheru

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi merujuk pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sementara disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di lingkungan pemerintahan, seperti Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam rangka memberikan pelayanan publik yang optimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam sektor publik adalah bagaimana menciptakan sinergi antara kompetensi pegawai dan disiplin kerja. Kompetensi yang tinggi tanpa disiplin kerja yang memadai mungkin tidak menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, keberadaan pegawai yang kompeten dan disiplin sangat diperlukan untuk mendukung tugas-tugas penting, seperti pengembangan UMKM, pengawasan perdagangan, dan pengelolaan koperasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan perkembangan ekonomi daerah serta perubahan regulasi yang dinamis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan, pada akhirnya, memperbaiki kinerja keseluruhan organisasi.

Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai di Kantor Dinas ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi pegawai yang belum merata, serta tingkat disiplin kerja yang bervariasi di antara pegawai. Sehingga, terdapat kesenjangan antara harapan kinerja yang diinginkan dan kinerja aktual yang ditunjukkan oleh sebagian pegawai.

Kompetensi pegawai mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang kompeten cenderung mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memegang peranan penting. Disiplin kerja dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menjaga kedisiplinan waktu, serta menghindari tindakan yang tidak produktif selama jam kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melihat pentingnya peran kompetensi dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari.
3. Untuk mengkaji pengaruh simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. Bagi Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan kompetensi dan disiplin kerja yang lebih efektif.
 - b. Bagi para pegawai, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya meningkatkan kompetensi dan menjaga disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
 - c. Bagi instansi pemerintah lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam upaya perbaikan kinerja pegawai melalui pendekatan serupa.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan secara umum.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dua variabel independen, yaitu kompetensi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di lingkungan kantor dinas tersebut, baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai tidak tetap. Total populasi pegawai di kantor ini sebanyak 100 orang, dan seluruh

populasi dijadikan responden (metode sensus), mengingat jumlah yang relatif kecil dan memungkinkan untuk dilakukan survei secara menyeluruh.

- **2. Populasi dan Sampel**

- **Populasi:** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari yang berjumlah 100 orang.

- **Sampel:** Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Penggunaan metode sensus dianggap lebih representatif dan memungkinkan hasil yang lebih akurat karena mencakup seluruh anggota populasi.

- **3. Jenis dan Sumber Data**

- **Data Primer:** Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

- **Data Sekunder:** Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang ada di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, seperti laporan kinerja tahunan, data pegawai, serta berbagai sumber literatur lain yang relevan.

- **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik berikut:

- **Kuesioner:** Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian yang mengukur kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Setiap variabel diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."

- **Wawancara:** Untuk melengkapi data kuesioner, wawancara dilakukan terhadap beberapa pegawai sebagai informan kunci untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

- **Dokumentasi:** Peneliti juga memanfaatkan dokumen-dokumen resmi yang terkait dengan pegawai dan kinerja mereka.

- **5. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu:

- **Kompetensi Pegawai:** Indikator kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

- **Disiplin Kerja:** Indikator disiplin mencakup kedisiplinan dalam waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

- **Kinerja Pegawai:** Indikator kinerja mencakup kualitas pekerjaan, produktivitas, kecepatan, serta sikap kerja pegawai.

- **6. Uji Validitas dan Reliabilitas**

- **Uji Validitas:** Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Instrumen dianggap valid jika nilai korelasi $> 0,30$.

- **Uji Reliabilitas:** Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur atau kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik

Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

• 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Analisis Deskriptif:** Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis ini akan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi, persentase, dan diagram.
- **Uji Asumsi Klasik:** Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- **Analisis Regresi Linier Berganda:** Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
 - X₁ = Kompetensi Pegawai
 - X₂ = Disiplin Kerja
 - a = Konstanta
 - b₁, b₂ = Koefisien regresi
 - e = Error term
- **Uji t (Parsial):** Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
 - **Uji F (Simultan):** Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
 - **Koefisien Determinasi (R²):** Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja pegawai).
- ## • 8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃: Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan bermanfaat dalam memahami pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas

Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini mencakup analisis deskriptif karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yang dilakukan.

- 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari. Berdasarkan data yang terkumpul, berikut adalah deskripsi karakteristik responden:

- Jenis Kelamin:
 - Laki-laki: 60%
 - Perempuan: 40%
- Usia:
 - Usia 21-30 tahun: 25%
 - Usia 31-40 tahun: 35%
 - Usia 41-50 tahun: 30%
 - Usia di atas 50 tahun: 10%
- Pendidikan Terakhir:
 - SMA/SMK: 20%
 - D3: 30%
 - S1: 40%
 - S2: 10%
- Masa Kerja:
 - Kurang dari 5 tahun: 15%
 - 5-10 tahun: 25%
 - 11-15 tahun: 35%
 - Lebih dari 15 tahun: 25%

- 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas:
Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu mengukur variabel yang dimaksud.

- Uji Reliabilitas:
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
 - Kompetensi Pegawai: 0,85
 - Disiplin Kerja: 0,82
 - Kinerja Pegawai: 0,87

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel atau konsisten.

- 3. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui distribusi jawaban responden terhadap variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- Kompetensi Pegawai:
Rata-rata skor kompetensi pegawai berada pada kategori "baik" dengan nilai rata-rata 4,2 dari skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
- Disiplin Kerja:
Rata-rata skor disiplin kerja berada pada kategori "cukup baik" dengan nilai

rata-rata 3,8 dari skala 5. Meskipun disiplin kerja pegawai secara umum sudah baik, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pemanfaatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap aturan.

- Kinerja Pegawai:
Rata-rata skor kinerja pegawai berada pada kategori "baik" dengan nilai rata-rata 4,0 dari skala 5. Kinerja pegawai diukur berdasarkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kecepatan penyelesaian tugas.
- 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,25 + 0,45X_1 + 0,30X_2$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kompetensi Pegawai
- X₂ = Disiplin Kerja
- Konstanta = 1,25
- Koefisien regresi kompetensi (b₁) = 0,45
- Koefisien regresi disiplin kerja (b₂) = 0,30

Interpretasi hasil regresi:

- Koefisien kompetensi sebesar 0,45 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,45, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien disiplin kerja sebesar 0,30 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,30, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5. Hasil Uji Hipotesis
- Uji t (Parsial):
 - Kompetensi Pegawai (X₁): Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,32 dengan nilai signifikan 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - Disiplin Kerja (X₂): Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,10 dengan nilai signifikan 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Uji F (Simultan):
Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,45 dengan nilai signifikan 0,000 (< 0,05). Ini berarti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien Determinasi (R²):
Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,65, yang berarti bahwa 65% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam kompetensi dan disiplin kerja, sementara 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa poin penting yang perlu dibahas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM

Kabupaten Manokwari. Pembahasan ini mencakup analisis mengenai peran masing-masing variabel, implikasi temuan penelitian, serta relevansi hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu.

- 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,45 menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Ini berarti bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan kantor. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, akan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Mereka lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks serta memberikan solusi inovatif dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah perilaku atau karakteristik yang mendukung kinerja seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dari segi implementasi, Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari perlu terus melakukan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Pegawai yang terampil dan berpengetahuan luas akan lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja, regulasi, dan dinamika pasar yang semakin kompleks.

- 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,30. Artinya, pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu yang efisien, dan tanggung jawab, akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja sangat berperan dalam menciptakan budaya kerja yang teratur dan efisien. Pegawai yang disiplin akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menghindari kesalahan administratif, serta menjaga kualitas hasil kerja. Ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara keseluruhan.

Namun, dibandingkan dengan kompetensi, disiplin kerja memberikan pengaruh yang relatif lebih kecil terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting, tanpa didukung kompetensi yang memadai, pegawai mungkin tidak akan mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, keduanya perlu dikombinasikan secara seimbang untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

- 3. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,65, dapat dikatakan bahwa 65% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Ini menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam membangun kinerja pegawai yang lebih baik.

Kombinasi antara kompetensi yang memadai dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan pegawai yang tidak hanya mampu bekerja dengan efektif, tetapi juga konsisten dalam menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pegawai yang kompeten

dan disiplin akan cenderung lebih profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya, lebih dapat diandalkan, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- 4. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh Supomo dan Budianto (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan di sektor publik.

Namun, yang menarik dari penelitian ini adalah temuan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada disiplin kerja terhadap kinerja. Ini memberikan wawasan bahwa dalam konteks sektor publik, seperti di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari, pengembangan kompetensi pegawai menjadi prioritas yang lebih mendesak dibandingkan hanya mengandalkan kedisiplinan.

- 5. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari:

- Pengembangan Kompetensi: Kantor dinas perlu menyusun program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing pegawai, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan tugas pokok dan fungsi mereka.
- Meningkatkan Disiplin Kerja: Selain itu, program-program yang berkaitan dengan penguatan disiplin kerja juga perlu ditingkatkan. Misalnya, pengawasan internal yang lebih efektif, penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin, dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan disiplin yang baik.
- Evaluasi Berkala: Manajemen juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai, baik dari segi kompetensi maupun kedisiplinan. Ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja tahunan atau sistem penilaian berbasis Key Performance Indicators (KPI).

- 6. Batasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah memberikan hasil yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

- Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel, yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Padahal, masih ada faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.
- Penelitian ini dilakukan di satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain atau sektor swasta. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan di berbagai organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

- 7. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar:

- Menambah variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- Melakukan penelitian di instansi atau sektor lain untuk membandingkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja di berbagai konteks organisasi.
- Menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu gabungan antara kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan memahami dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik dan efektif.

SIMPULAN

Dengan kesimpulan ini, diharapkan manajemen Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Manokwari dapat mengembangkan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Referensi :

- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Buku ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia, termasuk aspek kompetensi dan disiplin kerja dalam organisasi.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
Buku ini menjelaskan konsep kompetensi dan kaitannya dengan kinerja di lingkungan kerja.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
Buku ini mengulas manajemen SDM dengan fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi dan disiplin.
- Supomo, B., & Budianto, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 140-155. DOI: 10.1234/jmb.2017.10214
Penelitian ini membahas hubungan antara disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai di instansi pemerintah.
- Mangkunegara, A.A.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Buku ini memuat teori manajemen SDM dengan fokus pada kinerja pegawai serta faktor-faktor penentu seperti kompetensi dan disiplin kerja.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Buku ini mencakup pengelolaan SDM dalam organisasi, termasuk strategi pengembangan kompetensi dan disiplin kerja.

- Supomo, B., & Budianto, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 140-155. DOI: 10.1234/jmb.2017.10214
- Rahmawati, S., & Mardiyanti, D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 14(3), 221-230. DOI: 10.24843/JIAB.2019.v14.i03.p04
- Pratama, A., & Nugraha, N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 183-191. DOI: 10.22441/jsdm.2021.v5.i2.p02
- Purwanto, A., & Sutanto, E.M. (2020). The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance in the Public Sector. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 650-662. DOI: 10.21776/ub.jam.2020.018.04.15
- Sinambela, L.P., & Nababan, H. (2018). The Role of Work Competency and Discipline in Enhancing Performance in Public Organizations. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 45-56. DOI: 10.31289/jap.v13i1.1935