
**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN TAMBRAUW**

Eduard Solossa¹, Tubagus Ismail², Agus Joko Purwanto³
^{1,3}Universitas Terbuka, ²Universitas Sultan Agung Tirtayasa

E-mail : eduardsolossammut@gmail.com¹, adeismail73@gmail.com²,
ajoko@ecampus.ut.ac.id³

ABSTRACT

This study use work discipline as an intervening variable to investigate the direct and indirect impacts of competence on public servant (PNS) performance. This saturation sample study used a total of 38 respondents—28 structural civil workers and 10 functional government servants. The data was analyzed using the structural equation model partial least squares (SEM PLS). The findings indicate that employee performance is heavily influenced by competency and work discipline. While work discipline fosters rule compliance, efficiency, and intrinsic motivation, competence—which comprises knowledge, talents, and attitudes—helps to improve performance. Both factors have a significant impact on performance results. Furthermore, work discipline acts as a mediator, ensuring the optimal application of competence, thereby enhancing performance through a combination of competence and discipline. The study recommends that the Education, Youth, and Sports Office of Tambrau Regency design targeted training programs for competence development, implement consistent and fair disciplinary policies, and conduct regular evaluations to maintain optimal performance and support the sustainability of the local government agency.

Keywords: Competence, Work Discipline, Civil Servant Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS baik secara langsung maupun tidak langsung dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini digunakan sample jenuh, karena semua populasi sejumlah 38 responden yang terdiri dari 28 PNS struktural dan 10 PNS fungsional dijadikan sampel. Untuk menganalisis hasil penelitian digunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS). Hasil penelitian bahwa Kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berkontribusi pada kinerja pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja yang menciptakan kepatuhan terhadap aturan, meningkatkan efisiensi, dan motivasi intrinsik berperan besar dalam kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai mediator yang memastikan penerapan kompetensi secara optimal, sehingga kombinasi kompetensi dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasinya adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau disarankan merancang pelatihan yang terarah pada pengembangan kompetensi, menerapkan kebijakan disiplin yang konsisten dan adil, serta

melakukan evaluasi berkala untuk memastikan kinerja optimal dan mendukung keberlanjutan SKPD.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja PNS.

PENDAHULUAN

Pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah mengubah banyak sistem pemerintahan, termasuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN harus bekerja secara profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mencapai tujuan organisasi pemerintahan. ASN adalah aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi kualitas profesionalitas, etika, dan pengabdian.

ASN ada di banyak lembaga dan kementerian di Indonesia, termasuk di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Kemendikbud bertanggung jawab secara strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia negara. Kemendikbud bertanggung jawab atas kebijakan pendidikan dan kebudayaan, pengembangan bahasa dan sastra, dan peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga pendidik. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas, diperlukan pembinaan pegawai yang berfokus pada pengembangan kompetensi, disiplin kerja, serta profesionalisme.

Efektivitas instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan serta kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Organisasi yang efisien akan terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung

pada kontribusi setiap individu. Kinerja pegawai yang tinggi memudahkan organisasi mencapai target yang ditetapkan, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan pemerintahan (Sari, 2015:34).

Efektivitas, efisiensi, dan produktivitas adalah beberapa cara kinerja pegawai dapat diukur. Tujuan sistem penilaian kinerja ASN adalah untuk memastikan bahwa pembinaan pegawai dilakukan dengan jujur berdasarkan prestasi dan jenjang karier mereka. Namun, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan masih menjadi tantangan. Hal ini dapat menghambat pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik, atau *governance good*. Akibatnya, masyarakat terus mendorong pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih transparan dan akuntabel.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau adalah bagian dari lembaga pemerintah yang berjuang untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Institusi ini bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan pemerintahan daerah mengenai pendidikan, olahraga, dan pemuda. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Florida Mulu, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau, terdapat

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya:

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai,
2. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan,
3. Kurangnya koordinasi antarbagian dalam organisasi,
4. Tidak adanya uraian tugas yang jelas,
5. Kurangnya pengawasan dari pimpinan,
6. Rendahnya tingkat kompetensi pegawai.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu variabel terpenting dalam menentukan kualitas kinerja individu di dalam organisasi. Menurut banyak penelitian, kompetensi dan kinerja pegawai berkorelasi positif. Studi oleh Rapika & Sulaiman (2020) dan Faizi, Nasir, & Suprayitno (2021) menunjukkan bahwa meningkatkan kompetensi karyawan sangat memengaruhi kinerja organisasi. Namun, penelitian tambahan, seperti yang dilakukan oleh Kitta, Nurhaeda, dan Idris (2023), Meutia, Sari, dan Ismail (2016), Rudiansyah, Hazmana, dan Rambe (2024), menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak selalu signifikan.

Di samping kompetensi, disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Studi oleh Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021) menemukan bahwa disiplin karyawan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Namun, studi Buandra (2017) menunjukkan bahwa meskipun disiplin meningkatkan kinerja, efeknya tidak selalu signifikan. Studi lain oleh Mariani & Sasmita (2020) menemukan bahwa kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kedisiplinan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Bagaimana karyawan bekerja di suatu organisasi tergantung pada kompetensi mereka. Menurut Sudarmanto (2014), kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memungkinkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kompetensi juga terkait dengan standar kualitas profesional. Pegawai berbakat cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menunjukkan sikap profesional, dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berkembang (Sutrisno, 2009:158). Hal ini diperkuat oleh studi Wibowo (2009), yang menyatakan bahwa keterampilan karyawan sangat penting untuk menjamin bahwa seseorang dapat memenuhi standar kerja organisasi.

Menurut sejumlah studi empiris, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Menurut Spencer dan Spencer (1993:78), kualitas intelektual, emosional, dan sosial seorang karyawan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Studi lain, seperti yang dilakukan oleh Suci & Yulia (2020), Saptalia, Idris, & Asiati (2022), dan Fauzi & Nugroho (2024), mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan lebih baik jika staf memiliki kompetensi yang lebih tinggi. Hipotesis awal penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai

Disiplin adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Wibowo (2012:325), disiplin adalah kepatuhan seseorang terhadap aturan dan standar kerja organisasi. Santiasih (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah gabungan dari kemampuan, sifat individu, dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi.

Ketekunan, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas adalah beberapa contoh disiplin kerja, menurut Sinambela (2012:239). Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih terorganisir, tepat waktu, dan memikul lebih banyak tanggung jawab daripada yang lain. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kuat lebih memahami pentingnya mematuhi standar kerja organisasi (Warso, 2016). Penelitian oleh Sujana (2020) dan Jamaludin, Nandang, & Romli (2022) menyatakan bahwa kemampuan karyawan memengaruhi disiplin kerja. Hipotesis kedua penelitian ini berdasarkan analisis teori dan penelitian sebelumnya adalah:

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan kesesuaian dengan standar organisasi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sudarmanto (2014), karyawan yang

memiliki tingkat disiplin yang tinggi lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab dalam kewajibannya, dan patuh terhadap standar organisasi.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin bekerja dengan lebih efisien dan dengan perhatian yang lebih besar. Menurut penelitian Saleh, Hasyim, dan Rajak (2022), Perasetyo, dan Marlina (2019), serta Saptalia, Idris, dan Asiaty (2022), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau.

Peran Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Menurut penelitian, selain memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat berperan sebagai elemen mediasi dalam hubungan antara kemampuan dan kinerja karyawan. Menurut Mariani dan Sasmita (2020), kompetensi karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu.

Namun, penelitian Faizi, Nasir, dan Suprayitno (2021) dan Saleh, Hasyim, dan Rajak (2022) menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi tidak selalu substansial. Hubungan dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti budaya organisasi, tempat kerja, dan keinginan

pribadi. Berdasarkan temuan ini, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Disiplin kerja memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau.

METODE PENELITIAN

Dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan ditentukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan metodologi korelasional. Disiplin kerja digunakan sebagai variabel mediasi. Perangkat lunak SmartPLS 3.2.2 digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui distribusi survei dan analisis Structural Equation Modeling (SEM).

Penelitian ini melibatkan 38 pegawai, yang terdiri dari 28 PNS struktural dan 10 PNS fungsional. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan seluruh populasi sebagai sampel karena populasi relatif kecil.

Analisis data dilakukan dengan analisis inferensial (SEM) untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel dan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Evaluasi eksternal terhadap model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan analisis faktor penampungan (dengan nilai di atas 0,50 dianggap signifikan), reliabilitas komposit (dengan nilai di atas 0,7 dianggap signifikan), Cronbach's Alpha, dan koefisien determinasi (R^2) (Hair et al., 2008).

Uji-t digunakan untuk menilai hipotesis penelitian. Uji ini menilai pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, uji Sobel digunakan untuk menilai peran disiplin kerja sebagai penghubung antara kemampuan dan kinerja karyawan (Ghozali dan Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan pegawai dari Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrau. Dari 32 orang yang menjawab, 17 (53%) adalah laki-laki dan 15 (47%) adalah perempuan; ini menunjukkan keseimbangan gender di kantor ini.

Secara usia, mayoritas responden berusia di atas 44 tahun (16 orang atau 50%), diikuti oleh kelompok usia 35 hingga 44 tahun (11 orang atau 34%) dan kelompok usia 25 hingga 34 tahun (5 orang atau 16%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berusia matang dan telah bekerja selama waktu yang cukup lama.

Sehubungan dengan tingkat pendidikan, 18 responden (58%) memiliki gelar Sarjana (S1), 9 orang (28%) memiliki gelar SMA/Sederajat, 4 orang (13%) memiliki gelar Diploma (D1-D3), dan 1 orang (1%) memiliki gelar Pascasarjana (S2). Data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang cukup, terutama sarjana.

Secara keseluruhan, 13 orang (41%) telah bekerja lebih dari 15 tahun, 10 orang (31%) antara 11–15 tahun, 6 orang (19%) antara 5–10 tahun, dan 3 orang (9%) kurang dari 5 tahun. Mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang panjang, yang membuat organisasi lebih kuat.

Temuan riset menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap komponen kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pegawai

memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka, dengan skor jawaban rata-rata untuk kompetensi sebesar 4,43, yang dianggap sangat baik.

Disiplin kerja memiliki skor rata-rata 4,45 dari responden, yang menempatkannya dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat mematuhi norma dan prosedur organisasi di tempat kerja. Di sisi lain, tanggapan pegawai terhadap kinerja mereka menerima skor rata-rata 4,46, yang juga dikategorikan sebagai sangat baik. Meskipun kinerja secara keseluruhan bagus, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti menerapkan standar kerja lebih sering.

Analisis Statistik Inferensial

Evaluasi model pengukuran, atau model luar, adalah langkah pertama dalam analisis PLS-SEM. Validitas konvergen ditentukan dengan melihat bagaimana korelasi antara indikator dan skor konstruksinya berkorelasi. Validitas konvergen ditunjukkan oleh semua indikator memiliki korelasi di atas 0,60, menurut hasil penelitian. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa diskriminasi valid.

Reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability; nilai lebih dari 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil penelitian menyatakan bahwa setiap konstruksi memiliki nilai reliabilitas yang berada di atas ambang batas tersebut, sehingga alat penelitian dianggap reliabel.

Tujuan evaluasi model struktural, adalah untuk mengevaluasi hubungan

antarvariabel laten. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,582 dalam kelompok moderat, sedangkan kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,772 dalam kategori kuat.

Selanjutnya, kualitas model dinilai dengan menggunakan nilai F-squared. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh moderat terhadap disiplin kerja dan kinerja, dengan nilai F-square masing-masing sebesar 0,473 dan 0,129.

Koefisien parameter dan nilai signifikan dari statistik T digunakan untuk menilai efek langsung dari faktor. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara signifikan meningkatkan kinerja (T-statistik 1,662; $p < 0,05$).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (T-statistik 12,817; $p < 0,05$).
3. Disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja (T-statistik 4,362; $p < 0,05$).

Efek tidak langsung, atau mediasi, diselidiki untuk melihat apakah kompetensi mempengaruhi kinerja. Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja (T-statistik 4,125; $p < 0,05$). Dengan kata lain, kompetensi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan dasar bagi kinerja pegawai yang optimal di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrau. Menurut Mathis dan Jackson (2015), kompetensi adalah seperangkat keterampilan teknis dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan sukses. Pegawai yang berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang esensial, tetapi juga dapat mengikuti standar organisasi. Keahlian yang diperlukan untuk dinas ini termasuk memahami kebijakan pendidikan, mengelola program olahraga dan pemuda, dan berkomunikasi dengan baik dengan orang lain.

Sebagaimana dinyatakan oleh Dessler (2017), telah terbukti bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, investasi dalam program pelatihan dan pendidikan lanjutan diperlukan. Pegawai dengan kompetensi tinggi memiliki daya saing yang lebih besar karena mereka lebih cepat mengadaptasi teknologi baru dan menyelesaikan masalah sulit (Robbins dan Judge, 2018).

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penemuan ini sejalan dengan riset dari Buandra (2017), Sujana (2020), Oyiho (2021), Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021). Krisnawati dan Bagia (2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja seperti

pemahaman teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan pengambilan keputusan sangat penting untuk mencapai standar kerja yang diharapkan organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kompetensi membentuk kedisiplinan kerja selain meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi penting untuk setiap pekerjaan, menurut Dessler (2017). Tanpa kompetensi yang memadai, karyawan akan kesulitan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan yang berkualitas tinggi menyadari bahwa mematuhi norma dan proses kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2018), tingkat kompetensi seseorang sangat ditentukan oleh keberhasilan mereka dalam bisnis. Mereka yang mampu berkinerja baik akan memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang lebih besar untuk mematuhi standar yang ditetapkan. Febriana (2024) menemukan bahwa kompetensi berkontribusi sebesar 40,2% terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa karyawan yang percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka akan lebih disiplin dan bersemangat dalam bekerja.

Penelitian lain oleh Krisnawati dan Bagia (2021) menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bisnis logistik, terutama dalam menghadapi perubahan masalah industri. Temuan dari uji hipotesis penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ini mendukung penelitian Sujana (2020),

Rapika & Sulaiman (2020), Oyihoe (2021), dan Faizi, Nasir, & Suprayitno (2021).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrau, disiplin kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah strategi untuk meningkatkan perilaku karyawan agar sesuai dengan standar organisasi, menurut Mathis dan Jackson (2015). Disiplin kerja tidak hanya membantu menetapkan aturan, tetapi juga membantu orang belajar berperilaku produktif di tempat kerja.

Menurut Hasanudin (2023), memiliki standar kerja yang jelas dan sistem pengawasan yang efektif akan membantu karyawan berkinerja lebih baik. Karyawan bekerja lebih baik di tempat kerja ketika lingkungan mereka teratur dan sistematis.

Disiplin kerja menciptakan kebiasaan yang solid dan dapat diprediksi dalam bisnis, menurut Robbins dan Judge (2018). Dengan kata lain, orang yang memiliki disiplin kerja yang kuat akan lebih konsisten dan mampu mencapai hasil yang optimal. Nurjaya (2021) mengemukakan bahwa penggunaan disiplin kerja secara teratur dapat meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi konflik internal dalam organisasi.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya konsisten dengan penelitian Sujana (2020), Oyihoe (2021), dan Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021).

4. Peran Disiplin Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting untuk mengelola hubungan antara kemampuan individu dan kinerja pekerjaan. Disiplin kerja membantu dalam penerapan aturan organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja secara terorganisir dan produktif (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan kemampuan mereka dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018), perilaku disiplin membantu karyawan berkonsentrasi pada aspek terpenting dalam pekerjaan, yang mengarah pada produktivitas yang lebih konsisten dan dapat diandalkan. Didisiplinkan di tempat kerja juga membantu mengurangi gangguan yang dapat menghambat produktivitas karyawan.

Menurut Mathias dan Jackson (2015), karyawan dengan tingkat disiplin tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengoptimalkan kemampuan mereka karena disiplin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Di sisi lain, disiplin kerja membantu karyawan membuat lingkungan kerja yang memungkinkan mereka memaksimalkan potensi mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, sesuai dengan temuan uji hipotesis penelitian ini. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mariani & Sasmita (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang kompeten. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, menurut Pramularso (2022). Menurut Rapika dan

Sulaiman (2020), disiplin kerja merupakan faktor penting dalam hubungan antara kinerja dan kemampuan karyawan. Selain itu, Afandi (2021) menemukan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi lebih konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Menurut Andriyani et al. (2021), kompetensi yang didukung disiplin kerja dapat menjadi prediktor yang lebih akurat untuk kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrauw dengan kompetensi dan disiplin kerja. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan; pekerja yang kompeten lebih siap untuk melakukan tugas dengan lebih cepat dan berhasil. Kompetensi juga menunjukkan bahwa kompetensi meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang membantu kepatuhan mereka terhadap kebijakan perusahaan.

Selain itu, telah terbukti bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, mengatur waktu mereka dengan lebih efektif, dan lebih produktif. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai penghubung antara kemampuan dan kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi harus berkonsentrasi pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang relevan, penerapan kebijakan disiplin yang konsisten, dan evaluasi kinerja berkala.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrauw, diperlukan upaya penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan yang mencakup keterampilan teknis, manajerial, serta adaptasi terhadap teknologi baru. Dengan peningkatan kompetensi, pegawai dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan tantangan pekerjaan, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, disiplin kerja harus diperkuat dengan penerapan sistem reward and punishment yang jelas, guna mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar organisasi dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga dapat diberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan performa kerja. Selain itu, membangun budaya kerja yang terstruktur serta menciptakan lingkungan yang kondusif akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Faktor motivasi dan kesejahteraan pegawai juga perlu diperhatikan melalui pemberian insentif dan peluang pengembangan karier, agar mereka tetap termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan strategi ini, kompetensi dan disiplin pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga berdampak positif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing, Riau.

- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189-198.
- Buandra, A. (2017). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan prasarana dengan kompetensi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Departemen Karbon PT Inalum (Persero) Kabupaten Batubara. *Disertasi*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-9). Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Faizi, M., Nasir, J. A., & Suprayitno, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai mediasi (Studi kasus di lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Bisman: The Journal of Business and Management*, 4(2), 127-137.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Edn Pearson New International Edition). Pearson Education, Harlow, Essex.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto, H.M. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE, Yogyakarta.
- Jamaludin, A., & Romli, A. D. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(1), 269-276.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Mariani, D., & Sasmita, J. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1), 78-85.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-13). Salemba Empat, Jakarta.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2016). Pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 345-362.

- Oyihoe, A. T. (2021). Kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku. *Jurnal Badati*, 3(1), 20-32.
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dimana disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat, Jakarta.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal Trust Riset Akuntansi*, 9(2).
- Santiasih, L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Sudarmanto, S. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.