

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DISNAKER KABUPATEN INDRAMAYAU

Nisa Fuji Budiarti¹, Dadan Ahmad Fadili²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia¹

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia²

Email: nisafujibudiarti@gmail.com¹

Abstract: *Employee performance at the Indramayu District Manpower Office can be influenced by many factors, including Competence and Work Discipline. The presence of appropriate competence and optimal work discipline can certainly improve employee performance and facilitate the achievement of goals. This study aims to determine the influence of competence and work discipline on the performance of employees at the Indramayu District Manpower Office. The research method used is descriptive-verification with a quantitative approach. To investigate this, scale range analysis and path analysis techniques were used with the help of Microsoft Excel and SPSS software, with the primary data source being questionnaires distributed to employees at the Indramayu District Manpower Office. The research results show that the descriptions of Competence, Work Discipline, and Employee Performance at the Indramayu District Manpower Office are rated as good. The correlation between Competence and Work Discipline has a fairly strong relationship, amounting to 0.576. There is a partial influence of Competence on Employee Performance of 65.2%. There is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance of 23.9%. There is a simultaneous influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Indramayu District Manpower Office of 66%, while the remaining 34% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Competence; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Kolom abstrak inggris maksimal 400 kata. Abstrak mencantumkan tujuan penelitian, metode penelitian, alat analisis yang digunakan, serta hasil penelitian secara singkat dan jelas. Kinerja pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja. Adanya Kompetensi yang sesuai dan disiplin kerja yang optimal tentunya dapat meningkatkan Kinerja pegawai dan mempermudah tercapainya tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk meneliti hal tersebut digunakan teknik analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS dengan sumber data utama kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran untuk Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu dinilai baik. Korelasi antara Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 0,576. Terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,2%. Terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,9%. Terdapat pengaruh simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting di setiap perusahaan atau institusi. Setiap organisasi tau lembaga pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki Kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia dengan kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi dapat membantu seseorang dan perusahaan untuk berkembang serta bertahan. Prinsipnya, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatasi setiap masalah organisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, contohnya bagaimana merancang, mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan perilakunya, kemudian bagaimana lingkungan kerja ideal untuk memenuhi kebutuhan yang berada dari pegawai.

Selain sumber daya manusia yang unggul keberhasilan suatu fasilitas atau instansi bergantung pada setiap Kinerja pegawainya. Kinerja merupakan aspek yang krusial bagi suatu perusahaan karena mencerminkan kemajuan tidak hanya dari upaya individu tetapi kolaborasi seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengatur seluruh anggotanya untuk mencapai tingkat efisiensi operasional terbaik (Hidayat et al., 2023).

Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ananda et al., 2023). Dalam penelitian (Aulia, 2021) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, suatu proses manajemen secara keseluruhan (Sedarmayanti, : 2013;260).

Permasalahan terkait Kinerja yang dirasakan belum menghasilkan Kinerja yang optimal dirasakan pada hasil capaian Kinerja yang diraih oleh Disnaker Kabupaten Indramayu yang setiap tahunnya mengalami naik turun dalam presentasinya.

Dari permasalahan diatas, dapat dilihat penting untuk memperhatikan Kinerja pegawai karena Kinerja berkontribusi pada kesuksesan individu. Untuk dapat mencapai Kinerja yang optimal tentunya pegawai dituntut untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki. Kompetensi merupakan komponen tambahan yang mempengaruhi Kinerja pegawai dimana kompetensi adalah salah satu aspek dalam meningkatkan Kinerja. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, Kinerja sebuah perusahaan akan semakin meningkat hingga dapat membantu mencapai tujuan dalam merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai. Menurut Wibowo (2010:324) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan didasarkan pada keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang relevan untuk tugas tersebut (Fauzi & Siregar, 2019).

Permasalahan terkait kompetensi di Disnaker Kabupaten Indramayu adalah terdapat beberapa pegawai yang belum mengikuti pelatihan pendidikan (diklat), hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pelaksanaan tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan Kinerja, Disnaker Kabupaten Indramayu perlu menyelenggarakan program pelatihan yang memadai untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Program pelatihan yang kompeten dan lengkap akan membantu pegawai memahami dan menguasai profesinya lebih baik.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah kedisiplinan. Menurut Siagian (2016:305) bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk memotivasi anggotanya agar memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan (Saptalia et al., 2022). Sedangkan menurut Hasibuan (2015) disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan bagian penting dari organisasi karena semakin baik disiplinnya semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dicapai. "Hubungan kedisiplinan dengan Kinerja sebenarnya dilakukan dengan tujuan agar kualitas Kinerja sumber daya manusia mengalami peningkatan dan setiap pembuatan itu terlihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Mendrofa, 2023).

Permasalahan terkait disiplin kerja yang dialami oleh Disnaker Kabupaten Indramayu yaitu masih adanya beberapa pegawai yang masih datang terlambat ketika datang ke kantor. Keterlambatan pegawai dapat mengurangi rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karena ketersediaan kompetensi yang tepat dan disiplin kerja yang optimal dapat meningkatkan Kinerja pegawai sehingga membuat proses kerja dalam sebuah perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dan mempermudah mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas oleh karena itu peneliti memiliki kegiatasn untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan faktor kompetensi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Disnaker Kabupaten Indramayu".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menentukan nilai variabel independen tanpa membandingkannya atau mengaitkannya dengan variabel lain (Sugiyono, 2019). Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS, menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu sebagai sumber data utama. Populasi penelitian ini diambil dari bagian Sumber Daya Manusia dengan jumlah pegawai ASN sebanyak 30

orang. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai ASN Disnaker Kabupaten Indramayu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian guna memperoleh data, informasi, dan bahan yang diperlukan. Pengumpulan data juga dilakukan melalui bahan bacaan yang relevan, termasuk literatur, buku, majalah, dan berbagai bahan lainnya yang berhubungan dengan judul penelitian serta memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapatkan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif yang menggunakan metode analisis rentang skala hasil dari perhitungan masing – masing variabel adalah sebagai berikut :
 - a. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, keseluruhan variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari dimensi ketepatan waktu, kemampuan mengelola, pengambilan keputusan, kerjasama, adaptasi, dukungan kerja dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor keseluruhan yang didapat melalui rekapitulasi data. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan rentang skala yang telah ditentukan sehingga diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal sebuah variabel. Rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel Kompetensi (X1) dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 1.720 dengan rata – rata 286,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasa bahwa kompetensi yang diberikan oleh Disnaker Kabupaten Indramayu dinilai baik.
 - b. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, keseluruhan variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari dimensi kehadiran tepat waktu, ketelitian, bekerja dengan efektif dan efisien, tanggung jawab, menati peraturan dan pedoman kerja, bertindak sopan dan disiplin dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor keseluruhan yang didapat melalui rekapitulasi data. rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel Disiplin Kerja (X2) dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2.009 dengan rata – rata 287. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasa bahwa disiplin kerja yang diberikan oleh Disnaker Kabupaten Indramayu dinilai baik.
 - c. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, keseluruhan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari dimensi kualitas hasil kerja, disiplin kerja, profesionalisme, kerjasama, keterampilan, pengetahuan dan kejujuran dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor keseluruhan yang didapat melalui rekapitulasi data. Rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 2.047 dengan rata – rata 292,4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasa bahwa kinerja yang diberikan oleh Disnaker Kabupaten Indramayu dinilai baik.

Hasil perhitungan analisis verifikatif :

- a. Berdasarkan hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,576 yang berada pada interval 0,40 – 0,599. Dengan demikian Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif.
- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,652.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 42,5%. Berarti bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) sebesar 42,5%.
- d. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,239.
- e. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 5,7%. Berarti bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 5,7% .
- f. Koefisien Determinasi, menunjukkan nilai R Square R^2 sebesar 0,661 atau 66,1%. Maka Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 0,339 atau 33,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.
- g. Pengaruh simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai :

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Kompetensi (X1)	0,652	0,425	0,089	...	0,514
Disiplin Kerja (X2)	0,239	0,057	...	0,089	0,146
Total Pengaruh					0,66
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,34

Menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,66 atau 66%. Adapun kontribusi pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 0,34 atau 34%.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis mengenai tanggapan responden dari masing – masing variabel maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompetensi
 Dari hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Kompetensi pada Disnaker Kabupaten Indramayu dengan menggunakan 6 indikator, menunjukkan bahwa Kompetensi termasuk kedalam kategori baik (setuju) dengan skor terbesar 1.720 dan rata – rata skor sebesar 286,7 yang berarti berada pada rentang skala 272,1 – 336,1. Selain itu, terdapat indikator yang mempunyai skor terendah yaitu pada indikator kemampuan mengelola dengan skor 266. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi pada Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dinilai baik oleh pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu, namun perlu untuk ditingkatkan lagi oleh Disnaker Kabupaten Indramayu agar pegawai mampu menangani kesulitan dalam mengelola situasi yang diterapkan dalam pekerjaannya sehingga pegawai dapat memberikan hasil Kinerja yang baik
- b. Disiplin Kerja
 Dari hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Disiplin Kerja pada Disnaker Kabupaten Indramayu dengan menggunakan 7 indikator, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja termasuk kedalam kategori baik (setuju) dengan skor terbesar 2.009 dan rata – rata skor sebesar 287 yang berarti berada pada rentang skala 272,1 – 336,1. Selain itu, terdapat indikator yang mempunyai skor terendah yaitu pada indikator kehadiran tepat waktu dengan skor 259. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dinilai baik oleh pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu, namun perlu untuk ditingkatkan lagi oleh Disnaker Kabupaten Indramayu agar pegawai mampu datang tepat waktu sehingga pegawai dapat memberikan hasil Kinerja yang baik.
- c. Kinerja Pegawai
 Dari hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Kinerja Pegawai pada Disnaker Kabupaten Indramayu dengan menggunakan 7 indikator, menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai termasuk kedalam kategori baik (setuju) dengan skor terbesar 2.047 dan rata – rata skor sebesar 292,4 yang berarti berada pada rentang skala 272,1 – 336,1. Selain itu, terdapat indikator yang mempunyai skor terendah yaitu pada indikator disiplin kerja dengan skor 266. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dinilai baik oleh pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu, namun perlu untuk ditingkatkan lagi oleh Disnaker Kabupaten Indramayu agar pegawai mampu meningkatkan kedisiplinan sehingga pegawai dapat memberikan hasil Kinerja yang baik.

Pembahasan Verifikatif

- a. Korelasi antara Kompetensi dan Disiplin Kerja
 Korelasi yang dihasilkan berdasarkan analisis data koefisien korelasi, diperoleh bahwa terdapat hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,576 dengan nilai interval terletak pada 0,40 – 0,599 yang berarti hubungan antara kedua variabel bebas atau Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang “sedang”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja.
- b. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
 Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur Kompetensi dengan Kinerja pegawai yaitu 0,652. Dapat diartikan bahwa Kompetensi Disnaker Kabupaten Indramayu memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,514 atau 51,4% terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan t hitung sebesar 8,028 yang berarti lebih

besar dibandingkan t tabel yang sebesar 1,990 ($8,028 > 1,990$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disnaker. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

- c. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai yaitu 0,239. Dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja Disnaker Kabupaten Indramayu memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,146 atau 14,6% terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan t hitung sebesar 2,938 yang berarti lebih besar dibandingkan t tabel yang sebesar 1,990 ($2,938 > 1,990$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disnaker. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Disiplin Kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.
- d. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh simultan yang dihasilkan pada uji F, diperoleh sig. 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 5% atau 0,05 dan nilai $F_{hitung} (75,086)$ yang lebih besar dibandingkan dengan $f_{tabel} 3,11$ ($75,086 > 3,11$). Uji hipotesis F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,66 atau 66%. Artinya sekitar 66% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Disnaker Kabupaten Indramayu mendapatkan rata – rata skor sebesar 287,6 dengan kriteria setuju dan skor tertinggi sebesar 317 kemudian skor terendah 266. Artinya, bahwa pemberian pelatihan kompetensi di Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Disiplin Kerja Disnaker Kabupaten Indramayu mendapatkan rata – rata skor sebesar 287 dengan kriteria setuju dan skor tertinggi sebesar 325 kemudian skor terendah 287. Artinya, bahwa Disiplin Kerja di Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dilaksanakan dengan baik.
3. Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu mendapatkan rata – rata skor sebesar 292,4 dengan kriteria setuju dan skor tertinggi sebesar 320 kemudian skor terendah 266. Artinya, bahwa Kinerja Pegawai di Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dilaksanakan dengan baik.
4. Besaran korelasi antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,57. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang cukup kuat dan positif.
5. Besaran pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai didapatkan sebesar 0,514 atau 51,4%, sedangkan pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,146 atau 14,6%. Artinya bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu.
6. Besaran pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan didapatkan sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

1. Berdasarkan tanggapan mengenai Kompetensi menurut pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu sudah dinilai baik. Namun, dilihat dari indikator terendah yaitu pengambilan keputusan, instansi dapat melakukan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan mutu dan kualitas kerja serta mencapai target tepat waktu. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan saling mendukung sebagai satu tim kerja dan meningkatkan kebanggaan dan aktualisasi diri sebagai seorang yang berguna. Meningkatkan Kinerja pegawai akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan terkait Disiplin Kerja menurut pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu sudah baik. Namun dilihat dari indikator terendah yaitu kehadiran tepat waktu, sebaiknya perusahaan atau instansi perlu memperhatikan kepatuhan pegawai dalam bekerja dengan melakukan pengawasan penuh dan ketegasan pada aturan yang telah ditetapkan. Untuk mencegah pegawai melanggar peraturan yang sudah ditetapkan bisa dicapai dengan

pemberian penghargaan atau bonus ataupun kenaikan jabatan untuk pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tetapi jika masih ada pegawai yang kurang disiplin, perusahaan dapat memberikan sanksi sebagai peringatan agar tidak melakukan berkali – kali. Melakukan pembinaan disiplin kerja ini diharapkan pegawai memiliki rasa disiplin yang akan membantu mereka mencapai tujuan.

3. Berdasarkan tanggapan terkait Kinerja Pegawai menurut pegawai Disnaker Kabupaten Indramayu sudah baik. Namun dilihat dari indikator terendah yaitu keterampilan, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan pengembangan keterampilan dasar seperti komunikasi dan manajemen waktu. Kemudian perusahaan juga dapat meningkatkan pengembangan keterampilan softskill. Selain itu juga perusahaan disarankan memberikan motivasi lebih untuk para pegawai dalam bekerjanya agar bisa mencapai target yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, P., Sembiring, Z., Hutasuhut, J., & Tiara, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 2, 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Aulia, F. D. (2021). Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 411–419.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 18–24. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2849>
- Mendrofa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Komisi Pegawai Pemilihan Umum(Kpu) Kota Gunungsitoli. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 11(2), 245–251. <https://doi.org/10.36655/jsp.v11i2.1250>
- 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. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>