
Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat

Nuraini¹⁾, Sri Rahayu²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Sumbawa, Indonesia

²⁾Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Sumbawa, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, dengan fokus pada kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk efektivitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data primer melalui kuesioner. Populasi difokuskan pada seluruh pegawai di kantor Kecamatan Taliwang, di mana pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Disiplin kerja yang baik meningkatkan tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja adalah faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya upaya berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensi pegawai, memperkuat kepemimpinan, dan menegakkan disiplin kerja guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Disiplin kerja; kepemimpinan; Kompetensi

ABSTRACT

This study examines the factors that influence employee performance at the Taliwang Sub-district Office, West Sumbawa Regency, with a focus on competence, leadership, and work discipline. Optimal employee performance is crucial for the effectiveness of public services and the success of regional development. The purpose of this study is to analyze the influence of competence, leadership, and work discipline on employee performance at the office. A quantitative method was used to collect primary data through questionnaires. The population consisted of all employees at the Taliwang Sub-district Office, with total sampling applied in selecting respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the relationship between independent variables and the dependent variable based on data obtained from the questionnaires. The results of the study show that competence, leadership, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. Adequate competence enables employees to complete tasks more effectively and efficiently. Effective leadership creates a supportive work environment and motivates employees. Good work discipline enhances employees' responsibility and commitment to their work. This study concludes that competence, leadership, and work discipline are important factors in improving employee performance at the Taliwang Sub-district Office. The implications of this research highlight the need for continuous efforts to develop employee competence, strengthen leadership, and enforce work discipline in order to improve the quality of public service.

Keywords: Competence; Leadership; Work_Discipline

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang berperan dalam menentukan kinerja pegawai serta keberhasilan suatu organisasi. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam memberikan arahan, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan produktif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya bergantung pada otoritas formal, tetapi juga pada kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta keterampilan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berpengaruh terhadap budaya kerja dan tingkat keterlibatan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong inovasi dalam tim akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan organisasi tetap kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Menurut Heri dan Andayani (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan mengoptimalkan potensi pegawai.

Selain itu, motivasi pegawai menjadi faktor penentu lain dalam kinerja organisasi. Motivasi merupakan faktor kritis yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2020). Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja. Lumanauw (2022) menekankan bahwa ketika pegawai merasa termotivasi oleh tujuan yang jelas, penghargaan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang mendukung, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki dorongan yang cukup untuk bekerja secara optimal. Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan ini meliputi pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan keterampilan lainnya. Hidayat dkk. (2020) menjelaskan bahwa dengan pengembangan SDM yang memadai, kemampuan teknis maupun manajerial pegawai dapat ditingkatkan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Pengembangan ini juga membantu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pemerintah telah meluncurkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti program pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kepemimpinan (Kementerian PANRB, 2022). Namun, implementasi program ini masih belum efektif. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai (As'ad, 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan beberapa strategi. Pertama, peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan. Kedua, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan. Ketiga, penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas

kerja. Keempat, membangun lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Robbins and Judge, 2017).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor utama yang menjadi perhatian adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memaksimalkan produktivitas pegawai. Kurnia & Andi (2022) menekankan bahwa kepemimpinan yang berkualitas berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, memberikan inspirasi, dan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi merasa dihargai serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan merupakan langkah strategis untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Djharuddin (2021), seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas akan mendapatkan hasil maksimal jika pegawai memiliki kompetensi untuk memahami dan menerapkan arahan tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif dan kompetensi pegawai saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi juga menjadi komponen penting dalam hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja. Pemimpin yang mampu memotivasi pegawai akan mendorong mereka untuk mengembangkan kompetensi mereka lebih lanjut (Tumanggor & Girsang, 2021). Motivasi ini bisa berasal dari penghargaan yang adil, pengakuan atas prestasi, atau dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain kompetensi dan kepemimpinan, disiplin kerja merupakan salah satu elemen krusial yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penerapan disiplin kerja sering kali menjadi tantangan, di mana masalah seperti kurangnya ketepatan waktu, pelanggaran peraturan, dan rendahnya komitmen pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan sering muncul (Wau, 2021). Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga mengganggu kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Ichsan dkk., (2020), kurangnya disiplin kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk lemahnya sistem pengawasan, rendahnya motivasi, dan ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan insentif atau penghargaan atas kontribusi mereka cenderung kurang bersemangat untuk mematuhi aturan organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang tidak tegas dalam menegakkan disiplin dapat memperburuk situasi ini, sehingga pegawai merasa bahwa pelanggaran aturan tidak memiliki konsekuensi serius.

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, menunjukkan beberapa permasalahan yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Sebagai salah satu unit pelayanan terdepan dalam pemerintahan, Kantor Kecamatan Taliwang memiliki peran penting dalam memberikan layanan administrasi dan koordinasi antara pemerintah daerah dan masyarakat. Namun, berbagai kendala terkait kinerja pegawai sering kali menghambat optimalisasi peran tersebut. Masalah ini mencakup aspek disiplin kerja, kompetensi pegawai, kepemimpinan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah rendahnya tingkat disiplin kerja. Beberapa pegawai diketahui sering datang terlambat atau pulang sebelum waktu kerja berakhir. Fenomena ini mengindikasikan lemahnya pengawasan internal serta kurangnya komitmen pegawai terhadap

tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, kompetensi pegawai menjadi salah satu isu yang krusial dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik. Meskipun terdapat upaya untuk memperbaiki kualitas layanan, tantangan yang dihadapi cukup kompleks. Salah satu masalah yang mencolok adalah keterlambatan pegawai dalam menjalankan tugas. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas juga menjadi perhatian serius, banyak pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang tepat, pendidikan yang tidak memadai, atau bahkan kurangnya motivasi untuk berkembang. Ketidakmampuan ini berpotensi menghambat tercapainya tujuan organisasi, serta mengurangi kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Pentingnya pengembangan kompetensi pegawai di Kecamatan Taliwang tidak bisa diabaikan. Untuk itu, diperlukan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan yang dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial mereka. Selain itu, dukungan dari pimpinan juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk belajar dan berkembang. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, diharapkan mereka dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas, mengurangi masalah keterlambatan, dan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik di Kecamatan Taliwang. Upaya ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga bagi masyarakat yang bergantung pada layanan pemerintah yang berkualitas. Kompetensi yang rendah dapat menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan (Firmansyah, 2020). Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan staf menyebabkan munculnya kesenjangan informasi, yang berdampak pada koordinasi kerja yang tidak efektif. Menurut Lianasari dan Ahmadi (2022), menjelaskan bahwa pemimpin yang tidak memberikan motivasi atau penghargaan atas kinerja pegawai yang baik juga cenderung melemahkan semangat kerja tim. Kompetensi pegawai juga menjadi tantangan utama. Dalam era digitalisasi administrasi, beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang masih kurang menguasai teknologi informasi yang relevan dengan tugas mereka. Hal ini menyebabkan hambatan dalam pengelolaan data, pembuatan laporan, dan komunikasi dengan instansi lain. Kekurangan dalam penguasaan teknologi juga berdampak pada lambatnya proses pelayanan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kompetensi

Spencer dan Spencer (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja kerja yang unggul atau efektif di tempat kerja. Kompetensi mencakup aspek-aspek yang dapat diamati, seperti kemampuan teknis, serta aspek yang lebih mendalam, seperti nilai, motivasi, dan kepribadian. Kompetensi menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi membantu organisasi mengidentifikasi standar kinerja yang diharapkan, merancang pelatihan, dan mengembangkan karier karyawan. Menurut Higgs & Aitken (2020), kompetensi adalah prediktor utama kinerja kerja yang membedakan karyawan yang unggul dari karyawan rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa fokus pada pengembangan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas individu dan organisasi.

Menurut Higgs & Aitken (2020), kurangnya komitmen organisasi juga menjadi hambatan utama dalam pengembangan kompetensi. Beberapa organisasi mungkin tidak sepenuhnya

menyadari pentingnya pengembangan kompetensi sebagai investasi jangka panjang yang akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Tanpa komitmen yang kuat dari pimpinan dan manajemen, program pengembangan kompetensi cenderung menjadi kurang efektif. Boyatzis (2021), pengembangan kompetensi yang efektif memerlukan pendekatan yang terintegrasi. Artinya, pengembangan kompetensi harus mencakup evaluasi yang mendalam terhadap kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan pemetaan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, serta identifikasi kekurangan yang ada pada pegawai saat ini. Setelah itu, organisasi harus merancang dan melaksanakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan tersebut, yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam hal keterampilan teknis maupun kepemimpinan.

Konsep Kepemimpinan

Northouse (2022), kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh seorang individu terhadap kelompok dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Pemahaman ini menggambarkan bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pemberian instruksi atau pengarahan tugas-tugas, tetapi juga melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, serta mengarahkan individu atau kelompok agar mereka dapat bekerja bersama-sama menuju pencapaian tujuan yang lebih besar. Kepemimpinan, dalam pandangan ini, mencakup lebih dari sekadar manajemen atau pengelolaan pekerjaan; ia melibatkan hubungan dinamis dan saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikut.

Covey (2020), kepemimpinan yang efektif membutuhkan pengaruh yang dibangun oleh pemimpin untuk memotivasi anggotanya. Pengaruh ini bukan hanya tentang kekuasaan atau otoritas yang dimiliki oleh pemimpin, tetapi lebih kepada kemampuan untuk membangkitkan rasa percaya, keterlibatan, dan komitmen dari para pengikut. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi dan tujuan yang jelas, serta menciptakan suasana yang mendorong anggota kelompok untuk berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan yang berhasil juga mengandalkan kualitas komunikasi yang efektif. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi, tujuan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung lebih berhasil dalam memotivasi timnya (Robinson and Judge, 2017). Pemimpin yang baik perlu memahami pentingnya keterlibatan emosional dan intelektual pengikut dalam mencapai tujuan organisasi (Goleman, 2020). Ini membutuhkan pendekatan yang lebih manusiawi dan personal, di mana pemimpin tidak hanya melihat tugas dan hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan individu di dalam tim atau organisasi.

Konsep Disiplin Kerja

Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku di tempat kerja, serta melaksanakan tanggung jawab dengan penuh dedikasi. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan dalam menjalankan prosedur kerja, dan kesediaan untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada di lingkungan organisasi. Simamora (2017) menekankan bahwa disiplin kerja merujuk pada kondisi di mana seorang pegawai atau karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa seorang karyawan tidak hanya diharapkan untuk hadir tepat waktu, tetapi juga harus menunjukkan konsistensi dalam memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan individu untuk menjaga komitmen

terhadap standar yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam hal kualitas hasil kerja, pengelolaan waktu, maupun hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Menurut Robins dan Judge (2020), seorang pemimpin yang efektif harus mampu menegakkan disiplin dengan cara yang dapat diterima oleh pengikutnya, yang tidak hanya melibatkan hukuman, tetapi juga penghargaan atas perilaku disiplin yang baik. Pengawasan yang efektif dan sistem penilaian kinerja yang adil dapat meningkatkan disiplin kerja. Jika pegawai tahu bahwa kinerja mereka dipantau secara rutin dan hasilnya akan dievaluasi, mereka akan cenderung untuk bekerja lebih disiplin. Menurut Nitisemito (2012), pengawasan yang transparan dan berbasis pada kinerja akan memotivasi pegawai untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, waktu yang lebih efisien, dan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi (Boyatzis, 2021).

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang dihitung berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja pegawai sering kali dilakukan melalui dua faktor utama, yaitu hasil (*output*) dan proses (cara kerja). Hasil mencakup pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan proses mencakup cara individu menjalankan tugasnya, termasuk efisiensi dan efektivitas metode yang digunakan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditandai oleh pencapaian tujuan, tetapi juga oleh produktivitas yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang baik. Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaannya, yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Simamora, 2017). Selain itu, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ketika pegawai merasa termotivasi dan berkomitmen, mereka cenderung lebih proaktif, inovatif, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Investasi dalam pengembangan keterampilan, pelatihan, dan penguatan budaya kerja yang positif akan membantu meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Nitisemito, 2012).

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2019), pengukuran kinerja pegawai mencakup dua aspek utama, yaitu penilaian terhadap hasil kerja dan proses kerja. Penilaian hasil kerja berfokus pada pencapaian output yang dihasilkan oleh pegawai, sementara penilaian terhadap proses kerja berkaitan dengan cara pegawai menyelesaikan tugas-tugas mereka, termasuk bagaimana mereka mengelola waktu, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mematuhi prosedur. Kinerja pegawai memiliki implikasi yang luas terhadap keberhasilan organisasi. Ketika organisasi memiliki pegawai dengan kinerja tinggi, mereka cenderung mengalami peningkatan produktivitas dan efisiensi. Pegawai yang berkinerja baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Mangkunegara, 2021).

Penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat (KSB), yang tercermin dari masalah disiplin kerja seperti keterlambatan, kurangnya penguasaan teknologi, dan kepemimpinan yang belum optimal. Untuk

memahami akar masalah ini, penelitian ini menggunakan dua grand teori sebagai landasan utama. Pertama, *Human Capital Theory* (Becker, 2023) yang menjelaskan bahwa kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, merupakan modal penting untuk meningkatkan produktivitas. Kedua, Teori Kepemimpinan Transformasional (Avolio & Yammarino, 2022) yang menekankan peran pemimpin dalam menciptakan visi, memotivasi, dan membangun lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal.

METODE

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini bersifat eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Sampel akan diambil menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiyono (2021), total sampling adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2021), regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis ini, beberapa langkah yang umum dilakukan meliputi koefisien determinasi, dan uji t. Persamaan regresi sebaiknya disusun di akhir analisis, karena interpretasi hasil akan lebih tepat setelah signifikansi diketahui. Selain itu, metode ini memerlukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, termasuk asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis.

Untuk tujuan melakukan uji asumsi klasik, model regresi digunakan untuk menganalisis asumsi-asumsi yang ada dalam penelitian (Creswell, 2022). Model regresi harus bebas dari asumsi-asumsi klasik untuk jangka waktu tertentu. Asumsi-asumsi ini mencakup uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Uji T-statistik adalah metode pengujian hipotesis yang berfokus pada koefisien regresi parsial. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan dampak terhadap variabel dependen secara individual (Sugiyono, 2021). Nilai probabilitas yang dihasilkan dari pengujian, yang sering disebut sebagai uji p-value, digunakan untuk melakukan analisis statistik dengan uji T. Menurut Creswell (2022), koefisien dalam model regresi dianggap signifikan jika nilai p-value yang diperoleh lebih rendah dari ambang batas signifikansi α yang telah ditentukan. Ambang batas ini biasanya ditetapkan pada tingkat 1%, 5%, atau 10%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam suatu model regresi (Sugiyono, 2021). Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor independen memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh melalui corrected R-square, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R-Square	Adjusted R Square
1	0.752	0.727

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel 4.14 hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.752 atau 75.2% dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.727 atau 72.7%. Nilai *R-Square* ini menunjukkan bahwa 75.2% variasi dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Sementara itu, 24.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. *Adjusted R-Square* yang bernilai 72.7% mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, ketiga variabel tersebut tetap memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.053	1.788		.030	.977	
X1	.006	.257	.010	.025	.980	.214
X2	.030	.124	.059	.238	.813	.562
X3	.022	.161	.060	.139	.891	.184

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji Glejser, sebagaimana tersaji pada Tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari 0,05 untuk setiap variabel independen. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas yang signifikan, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid untuk analisis selanjutnya.

Analisis regresi linier berganda menjadi landasan penting dalam pengambilan keputusan berbasis data, peramalan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi kompleks antar variabel. Berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.896	2.505		.757	.455
X1	.209	.361	.116	3.579	.000
X2	.577	.174	.410	3.321	.002
X3	.457	.226	.436	3.324	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber data: diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dalam Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,896 + 0,209X_1 + 0,577X_2 + 0,457X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 1.896 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independen (kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja) secara teoritis bernilai nol, tingkat dasar kinerja pegawai tetap ada pada angka ini.
- Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ditunjukkan oleh koefisien regresi 0.209, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.209 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$) mengindikasikan pengaruh yang sangat signifikan, meskipun kontribusi relatifnya lebih kecil ($\beta = 0.116$) dibandingkan kepemimpinan dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor pendukung yang penting tetapi bukan yang paling dominan.
- Kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0.577, artinya setiap kenaikan satu satuan dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.577 satuan. Nilai signifikansi 0.002 ($p < 0.05$) menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan, dan standardized beta ($\beta = 0.410$) menempatkannya sebagai faktor kedua paling berpengaruh setelah disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan krusial dalam mendorong kinerja pegawai.
- Disiplin kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0.457 terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.457 satuan. Dengan signifikansi 0.002 ($p < 0.05$) dan standardized beta tertinggi ($\beta = 0.436$), disiplin kerja terbukti sebagai faktor paling dominan dalam model ini. Temuan ini menegaskan bahwa konsistensi dan kedisiplinan dalam bekerja merupakan penentu utama kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang.

Uji hipotesis parsial melalui uji t-statistik diterapkan untuk menganalisis pengaruh individual masing-masing variabel independen, meliputi kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam analisis regresi linier berganda, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung yang diperoleh dari hasil estimasi model dengan nilai t-tabel sebagai nilai kritis (Sugiyono, 2021). Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada prinsip bahwa apabila nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu, maka variabel independen yang diuji (X_1 , X_2 , atau X_3) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih rendah dari nilai t-tabel, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Prosedur ini memastikan validitas pengaruh parsial setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Beta	t-hitung	Sig.	t-tabel
Kompetensi (X_1)	.116	3.579	.000	1,978
Kepemimpinan (X_2)	.410	3.321	.002	
Disiplin Kerja (X_3)	.436	3.324	.002	

Sumber: data diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3.579, yang lebih besar dari t-tabel 1.978, dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki t-hitung sebesar 3.321, lebih besar dari t-tabel 1.978, dengan nilai signifikansi 0.002 (< 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki t-hitung sebesar 3.324, lebih besar dari t-tabel 1.978, dengan nilai signifikansi 0.002 (< 0.05). Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 3 dinyatakan diterima.

Pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, serta lebih adaptif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hasil penelitian ini secara tegas membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (KSB). Temuan ini mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang memadai menunjukkan performa kerja yang lebih unggul dibandingkan rekan-rekan mereka yang kompetensinya masih terbatas. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat akurasi dan kecepatan yang lebih baik, sehingga mengurangi kesalahan kerja dan waktu penyelesaian tugas. Pegawai yang kompeten lebih mampu mengidentifikasi solusi inovatif ketika menghadapi masalah kerja yang kompleks. Kemudian, mereka menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengadaptasi perubahan regulasi atau prosedur kerja yang sering terjadi dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Dengan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi yang tepat, Kantor Kecamatan Taliwang dapat mengoptimalkan kinerja aparaturnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Hasil penelitian ini memperkuat proposisi utama dalam *Human Capital Theory* (Becker, 2023) yang menyatakan bahwa investasi pada sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi akan memberikan return berupa peningkatan produktivitas dan kinerja.

Peran kepemimpinan di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, memegang urgensi tinggi, terutama dalam mengoordinasikan unit-unit kerja dan merespons kebutuhan masyarakat demi efektivitas pelayanan publik. Keteladanan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan strategis yang ditunjukkan oleh pimpinan terbukti berkontribusi pada pembentukan budaya kerja proaktif serta bertanggung jawab. Semangat kerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan adanya penghargaan, dukungan, dan arahan konstruktif dari atasan. Lebih lanjut, pendekatan kepemimpinan partisipatif juga teridentifikasi mampu memperkuat rasa kepemilikan terhadap tugas organisasi. Temuan penelitian ini memperoleh landasan teoretis yang kuat dalam kerangka *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (2023). Teori ini secara eksplisit menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan modal manusia, berupa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang merupakan faktor determinan utama peningkatan produktivitas dan kinerja individu.

Sebagai unit pemerintahan yang berada di garis depan pelayanan publik, kantor kecamatan menuntut kinerja yang tanggap, akurat, dan efisien dari setiap pegawainya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi terbukti lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, memberikan

pelayanan dengan standar yang lebih baik, serta menunjukkan etos kerja yang selaras dengan nilai-nilai pelayanan publik yang profesional. Kondisi ini juga terlihat dari praktik kerja harian di Kantor Kecamatan Taliwang, di mana pegawai yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan kerja, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih stabil dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Disiplin yang tinggi juga turut mendorong terciptanya suasana kerja yang tertib dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah di tingkat kecamatan. Hasil ini sejalan dengan kerangka *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (2023), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan karakter, keterampilan, dan etos kerja pegawai merupakan bagian dari modal manusia yang sangat menentukan kualitas dan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Tingkat kedisiplinan pegawai memiliki hubungan yang erat dengan tingkat pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Ketika tingkat kompetensi pegawai meningkat, kinerja pegawai juga menunjukkan peningkatan yang signifikan. Secara praktis, ini berarti pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, serta lebih adaptif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, memotivasi bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja pegawai. Disiplin kerja yang kuat menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Secara keseluruhan, implementasi strategi yang fokus pada pengembangan kompetensi, kualitas kepemimpinan, dan penegakan disiplin akan menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan kinerja pegawai, dan akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif di Kecamatan Taliwang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2022). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Publishing.
- Becker, G. S. (2023). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (4th ed.)*. University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (2021). *Developing resonant leaders: Emotional intelligence and effectiveness*. Routledge.
- Covey, S. R. (2020). *The leadership challenge (7th ed.)*. Wiley.
- Creswell, J. W. (2022). *Penelitian kualitatif dan kuantitatif (Edisi 5)*. Pustaka Pelajar.
- Djagaruddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.

- Goleman, D. (2020). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review Press.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Higgs, M., & Aitken, P. (2020). *Developing leadership competence*. Routledge.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kementerian PANRB. (2022). *Laporan Kinerja PNS 2022*. Jakarta.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice (10th ed.)*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Pearson Education.
- Simamora, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).