

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping

Quincy F. Kambuaya¹, Ade Irma A. Srem², Acmad N.S Ma'Arif³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* adesrem@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of competency variables, work motivation and discipline that have an impact on the performance of assistants in the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Jayapura City. The sample unit in this study is a staff of 42 employees, taken using purposive sampling technique. Data analysis used descriptive statistics and Multiple Regression Analysis. The results showed that (1). Simultaneously, the variables of competence, work motivation, and discipline have a significant positive impact on the performance of assistants but are significant (2). Partially, the competence variable has a positive and significant effect, however, motivation has a positive and significant effect and the discipline variable has a positive and significant effect on the performance of the assistants (3). The variable of work motivation dominantly has a significant effect on the performance of the assistant staff.*

Keywords: *Competence; Discipline; Performance of Assistants; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura Unit sampel pada penelitian ini adalah tenaga pendamping berjumlah 42 orang, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan statistic deskriptif dan Analisa Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Secara simultan variable kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin berdampak positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping tetapi signifikan (2). Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan tetapi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping (3). Variable motivasi kerja secara dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping.

Kata Kunci: *Kompetensi; Disiplin; Kinerja Tenaga Pendamping; Motivasi Kerja*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar atau skala kecil. Pada organisasi berskala besar, SDM dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Di Indonesia, sejak Pembangunan Jangka Panjang (PJP) I, aspek SDM mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam strategi pembangunan. Hal itu tentu saja tidak terlepas dari akibat terjadinya pergeseran orientasi dan strategi pembangunan nasional. Dalam era globalisasi dan sejalan pula dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dengan adanya UU ini menjadikan momentum keberhasilan SDM dalam meningkatkan perekonomian di

berbagai unit-unit usaha seperti Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Sumber daya memiliki dua jenis antara lain sumber daya tidak berwujud dan sumber daya berwujud. Sumber daya berwujud misalnya adalah mesin, alat kesehatan, tanah, bangunan, dan lain sebagainya (Barney, 1991). Sedangkan sumber daya tak berwujud seperti keahlian, persepsi, budaya, dan lain sebagainya (Ferreira, Azevedo, & Ortiz, 2010). Teori Resource Based View (RBV) mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan aset pada manusia dan aset yang dimaksudkan ialah pengetahuan dalam diri manusia yang selanjutnya berdaya dan memiliki daya saing sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan terus menerus (Barney, 1986).

Pada tenaga Pendekatan utama dari teori (RBV) adalah sumber pengetahuan yang menjadikan pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan teori RBV untuk melihat keunggulan para tenaga pendamping UKM dan UMKM untuk terus memiliki keunggulan daya saing dan berkinerja pada setiap aktivitas bisnispendamping menjadi harapan untuk Kelompok Industri Kecil dan Menengah dan Pimpinan Dinas Perindagkop dan UKM Kota Jayapura sebagai salah satu Lembaga Pemerintah di daerah yang mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam membantu peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan untuk mencapai keberhasilan kelompok UKM dan UMKM di Kota Jayapura. Mengelola SDM (tenaga pendamping) memiliki tujuan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja tenaga pendamping, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendamping, diantaranya adalah faktor kompetensi, motivasi kerja dan disiplin. Faktor-faktor ini tentu saja harus diperkuat keunggulannya karena berdasarkan penelitian oleh Ade Irma Srem dan Siane F.Siwa (2023) UMKM yang dibina oleh pemerintah Kota Jayapura pembelajaran organisasional (eksploitasi dan eksploitasi) sebagai mediasi tidak memediasi kemampuan daya serap dan kemampuan inovasi. Hasil penelitian mengindikasikan para UMKM kurang mampu berbagi kembali pengetahuan yang didapatkan untuk selanjutnya digunakan untuk kemampuan berinovasi. Peneliti juga mendapatkan inkonsisten pada sejumlah hasil penelitian sebelumnya yaitu, pada Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahkan pada penelitian 2022 hasil penelitian menyatakan pelatihan tidak berpengaruh pada kompetensi karyawan. Berdasarkan inkonsisten hasil penelitian tersebut, peneliti akan menguji kembali dengan mengangkat topik penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk: Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Jayapura, Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Jayapura, dan menganalisis mana diantara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin yang paling dominan mempengaruhi Kinerja tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Jayapura.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8) yaitu: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable yang lain.

Penelitian ini akan dilakukan di area Kota Jayapura yaitu pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM. Pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda Statistika. Pengujian hipotesis menggunakan model analisa regresi berganda (multiple regression analysis). Karena hipotesis yang dirumuskan berbentuk korelatif, maka teknik analisis analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM dengan model sebagai berikut:

$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$		
Dimana		
Y	=	Kinerja Pegawai
b ₀	=	Konstanta
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Motivasi Kerja
X ₃	=	Disiplin
b ₁ , b ₂ dan b ₃	=	Koefisien regresi untuk X ₁ , X ₂ dan X ₃
e	=	Error

2.1. Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan (bersama-sama) variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serentak) variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria:

Ho diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Bentuk pengujian adalah:

Ho: $\beta_1=0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta_2\neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila probabilitas $< \alpha = 0,05$ maka Ha diterima

Apabila probabilitas $> \alpha = 0,05$ maka Ha ditolak.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Bentuk pengujian adalah :

Ho: $\beta_1=0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta_2\neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila probabilitas $< \alpha = 0,05$ maka Ha diterima

Apabila probabilitas $> \alpha = 0,05$ maka Ha ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Multikolinieritas terjadi apabila nilai R² yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variable-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2015:90).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga pendamping (Y) akan dilakukan pengujian secara parsial. Dari perhitungan yang disajikan pada tabel dibawah ini dengan asumsi bahwa jika nilai T hitung $< T$ tabel artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau Nilai Sig $> 0,05$. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.370	2.435		1.384	.171
Kompetensi	.189	.090	.230	2.087	.041
Motivasi Kerja	.270	.093	.344	2.918	.005
Disiplin	.333	.155	.288	2.148	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Persamaan regresi berganda *Coefficients* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Pada variabel Kompetensi (X1) nilai t_{hitung} sebesar 2,087 $>$ nilai t_{tabel} 1,669 dan Nilai Sig 0.041 $<$ 0,05 maka variabel Kompetensi X1 dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendamping (Y). Pembuktian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) t dengan nilai α dimana dari table tersebut dapat diketahui nilai signifikansi X1 sebesar 0,041 lebih

kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah variable Kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendamping pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Jayapura.

- b) Pada variabel Motivasi Kerja X2 nilai t_{hitung} sebesar 2,918 > nilai t_{tabel} 1,667 dan Nilai Sig 0,005 < 0,05 maka variabel Motivasi Kerja X2 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendamping (Y). Pembuktian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) t dengan nilai α dimana dari table tersebut dapat diketahui nilai signifikansi X2 sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah variable Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendamping pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Jayapura.
- c) Pada variabel Disiplin X3 nilai t_{hitung} sebesar 2,148 > nilai t_{tabel} 1,667 dan Nilai Sig 0.036 < 0,05 maka variabel Disiplin X3 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Pembuktian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) t dengan nilai α dimana dari table tersebut dapat diketahui nilai signifikansi X3 sebesar 0,036 lebih kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah variable Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendamping pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Jayapura.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	297.057	3	99.019	27.795	.000 ^a
Residual	228.002	64	3.563		
Total	525.059	67			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung = 27,795 > F tabel = 3,563 dan nilai Sig 0.000 < 0,05. Maka, dengan demikian secara simultan variabel Independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.545	1.88747	2.222

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping dengan melihat hasil *Adjusted R Square* atau (*Adjusted R²*) = 0,566. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Tenaga Pendamping sebesar 56,6% sedangkan sisanya yaitu 43,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis merangkum berdasarkan variabel sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping

Sesuai dengan hasil pengolahan SPSS dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) nilai T hitung sebesar 2,087 > nilai T tabel 1,669 dan Nilai Sig 0.041 < 0,05 maka variabel Kompetensi X1 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendamping (Y). Hasil ini diperkuat jawaban responden Kompetensi yang mana harus Tenaga Pendamping menerapkan nilai-nilai dasar pendampingan disetiap kunjungan lapangan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh N Imro'atun (2017) kepemimpinan yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Didukung dengan Teori Tangkilisan (2005) pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengkomunikasikannya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura adalah kompetensi intelektual. Kompetensi intelektual ini berupa semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang dan menetapkan rencana yang sistematis yang sudah disusun oleh masing-masing bidang. Tenaga pendamping mampu berpikir kreatif melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai yang diperintahkan dan saling peduli dan saling membantu dengan rekan kerjanya karena pekerjaan tersebut saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya. Tenaga pendamping mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide pada saat waktu diskusi. Kompetensi intelektual yang dimiliki Tenaga pendamping tersebut perlu dipertahankan sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Apabila kompetensi tenaga pendamping telah diimplementasikan dan didukung oleh pimpinan pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Tenaga pendamping dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai tenaga pendamping akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki tenaga pendamping semakin tinggi akan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan tenaga pendamping sehingga kinerja tenaga pendamping pun semakin baik. Jadi pimpinan harus menempatkan kompetensi tenaga pendamping sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan dalam upaya meningkat kinerja tenaga pendamping.

Program kegiatan pemberdayaan pendampingan dilakukan oleh tenaga pendamping yang terlatih memiliki keahlian dalam bimbingan teknik pembukuan untuk usaha. Dan narasumber dalam kegiatan program pemberdayaan melalui seminar juga mempertimbangkan pengetahuan dan pengalaman narasumber. Seperti data yang telah ditemukan bahwa dalam menerangkan tentang strategi pemasaran melalui teknologi internet, narasumber yang ditetapkan dalam pelaksanaannya adalah narasumber atau komunikator yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut dan dapat menyampaikan

pesan yang bersifat informatif ini kepada pelaku UKM sebagai komunikan atau peserta seminar.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat berkinerja unggul. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan (*skill*). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks dengan menggambarkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (*skill* dan *attitudes*) dalam konteks tertentu. Sedangkan menurut Kapmendiknas No. 045/U/2002 (Farida Sarimaya, 2008:17) menyebutkan "Kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu" Pendapat ini didukung oleh Akhmad Sudrajat (2008) yang menyatakan bahwa: Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak atau kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping

Sesuai dengan hasil pengolahan SPSS dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja X2 nilai T hitung sebesar 0,2918 > nilai T tabel 1,667 dan Nilai Sig 0,005 > 0,05 maka variabel Motivasi Kerja X2 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendamping (Y). Hasil ini diperkuat dengan jawaban responden mengatakan bahwa Tenaga Pendamping memperoleh gaji langsung dan tidak langsung sesuai tingkatan dan tepat waktu. Artinya bahwa jika motivasi semakin tinggi maka kinerja akan meningkat.

Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imelda Andayani Satria Tirtayasa (2019) Motivasi (X3) adalah 2,148 lebih besar dari ttabel 1,667 dengan nilai sig 0,036 < 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Peningkatan motivasi tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura dilakukan dengan beberapa kegiatan dan perhatian yang dapat meningkatkan motivasi tenaga pendamping. Kegiatan dan perhatian tersebut bisa berupa gaji dan pendapatan lain-lain seperti gaji berdasarkan beban kerja, memberikan penghargaan terhadap tenaga pendamping yang berprestasi, tenaga pendamping yang memiliki kemampuan dan ketrampilan berupa kenaikan jabatan, memberikan penghargaan bagi tenaga pendamping yang sudah lama bekerja, dan lain-lain yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi tenaga pendamping dalam bekerja sehingga kinerja tenaga pendamping lebih meningkat.

Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura dalam menyiapkan pelaku UKM binaan dilakukan oleh tenaga pendamping dengan memberikan motivasi agar UKM terus mengembangkan produknya. Pelaksanaan program kegiatan pemberdayaan UKM dilakukan dengan pendampingan yang lebih intens dengan cara mengadakan pemberdayaan kepada pelaku UKM. Selain pendampingan yang lebih intens, pihak Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura juga memberikan motivasi pada pelaku UMKM untuk tidak takut dalam melakukan usaha serta memberikan motivasi untuk mengembangkan produk dengan kekreatifitasnya serta harga produk yang dapat bersaing. Pesan motivasi yang disampaikan dalam pendampingan merupakan pesan-pesan

informasi seputar dunia usaha dan pesan inspirasi dari pendamping ataupun mengundang para pelaku UKM yang telah sukses memasarkan produk, untuk kemudian menjadi contoh pelaku UKM lainnya dalam berwirausaha.

Didukung teori Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Wibowo, 2012). Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Jufrizen, 2017) (Gultom, 2014). Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002:149) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Menurut pendapat Hamzah (2008:64) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:950) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencurahkan tenaga yang dapat menciptakan kegairan kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping

Sesuai dengan hasil pengolahan SPSS dapat disimpulkan bahwa Disiplin X3 nilai T hitung sebesar 2,148 > nilai T tabel 1,667 dan Nilai Sig 0.036 < 0,05 maka variabel Disiplin kerja X3 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Tenaga Pendamping Y. Hasil ini diperkuat dengan jawaban responden Disiplin yang mana tenaga pendamping selalu mengutamakan kebersihan dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh: S Sihman (2016) Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya adanya disiplin baik dalam hal karakteristik pekerjaan maupun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja sumberdaya manusia.

Organisasi yang baik harus berupaya mematuhi peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, dengan demikian bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja dipengaruhi beberapa hal seperti kepemimpinan, keadaan tenaga pendamping itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang di berlakukan organisasi. Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura akan mengakibatkan penurunan yang terjadi pada kinerja tenaga pendamping dan berdampak pula bagi pengembangan UKM di Kota Jayapura, kinerja tenaga pendamping diikuti dengan pendisiplinan, tenaga pendamping yang berkinerja baik pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat tenaga pendamping mempertahankan kinerja baiknya. Dalam hal ini jika kinerja tenaga pendamping tidak memenuhi standar, maka pimpinan harus

menyelidiki alasan meletarbelakangi masalah tersebut. Jika tenaga pendamping melanggar disiplin organisasi akan mendisiplinkannya dengan cara memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kinerja yang dihasilkan, meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta aktivitas dan efisiensi kerja, dan mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya. Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Sedamaryanti (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin, Terhadap Variabel Kinerja Tenaga Pendamping

Sesuai dengan hasil pengolahan SPSS dapat disimpulkan bahwa dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping dengan melihat hasil *Adjusted R Square* atau (*Adjusted R²*) = 0,566 Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Tenaga Pendamping sebesar 56,6% sedangkan sisanya yaitu 43,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, dengan demikian secara simultan variabel Independen (X) berpengaruh tetapi signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hal ini menunjukkan apabila tenaga pendamping pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Jayapura memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan motivasi tenaga pendamping baik serta didukung pula dengan adanya disiplin yang tinggi dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja tenaga pendamping. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kompetensi pegawai sesuai

dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga pendamping harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan memberikan motivasi terhadap sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan juga disiplin yang tinggi sehingga tenaga pendamping tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang maka dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta didukung dengan motivasi dan disiplin yang tinggi kinerja yang dihasilkan optimal sesuai yang diharapkan.

Hasil ini diperkuat dengan jawaban responden mengatakan bahwa tenaga pendamping harus memiliki kesadaran dalam setiap pelaporan yang sudah dijadwalkan agar dinas terkait dapat mengambil kebijakan yang diperlukan dilapangan. Apabila pekerjaan tersebut selesai tepat waktu maka kinerja tenaga pendamping akan meningkat dan kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan tersebut. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Khairiyah Nur Syaima Annisa (2013), Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan nilai R² sebesar 0,893 yang artinya 89,3% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil ini juga diperkuat dengan teori oleh Mukhyi dalam Sembiring, (2007). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Erza, 2012).

Penentuan Pengaruh Yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis

No	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Kompetensi	0,230	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,344	Signifikan
3	Disiplin	0,288	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel motivasi Kerja dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel motivasi Kerja bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan kinerja tenaga pendamping.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Jayapura. Secara parsial, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, motivasi kerja memainkan peran dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendamping. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dari tenaga pendamping di sektor tersebut.

4.2. Saran

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Jayapura perlu memperhatikan beberapa variabel penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendamping. Pertama, mereka harus memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan. Kedua, penting untuk menerapkan disiplin kerja dengan memastikan kehadiran pegawai dan ketaatan terhadap aturan organisasi. Selanjutnya, pimpinan dinas perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan studi perbedaan dalam disiplin, motivasi kerja, dan kompetensi pada tempat penelitian yang berbeda untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendamping dalam konteks yang beragam. Dengan memperhatikan variabel-variabel ini, diharapkan kinerja tenaga pendamping dapat ditingkatkan secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Penerbit Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. 1998. *Factor Affecting Supervisors Use of Disciplinary Action Following Poor Performance*. *Journal Of Organizational Behaviour*. Vol 15: 129-139.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi kedua*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta