

Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Kompetensi Pegawai

Ni Nengah Vera Puspawati¹, Jack H. Syauta², Westim Ratang³

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

* ni_nengah@gmail.com

Abstract: *This study examines the effect of training and work discipline on employee performance, with competency as a mediating variable at the Office of Harbormaster and Port Authority Class II Jayapura. A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with 66 respondents. The findings reveal that training has a positive and significant impact on employee competency, while work discipline also positively and significantly influences competency. Furthermore, employee competency significantly enhances performance. Additionally, both training and work discipline have a direct and indirect positive and significant effect on performance through competency mediation. These results underscore the importance of effective training and work discipline strategies in enhancing employee competency, ultimately contributing to improved organizational performance.*

Keywords: *Training; Work Discipline; Competency; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel mediasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), melibatkan 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, sementara disiplin kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi. Kompetensi pegawai berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kompetensi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pelatihan dan disiplin kerja yang efektif dapat mengoptimalkan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Pelatihan; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, dan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas dan kompetensi SDM yang mengelola berbagai aktivitas organisasi (Hasibuan, 2018). SDM yang kompeten dapat menjadi motor penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan

memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Bernardin & Russell dalam Handoko, 2020). Dalam konteks organisasi, pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura telah melaksanakan berbagai program pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek teknis, seperti dasar-dasar kesyahbandaran, pengawasan pemuatan, kepelabuhanan, teknik transportasi, dan *marine inspector*. Program-program ini dirancang untuk memberikan keterampilan baru serta memperdalam pemahaman pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Khurotin & Afrianty, 2018).

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja (Sutrisno, 2019). Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai (Sri Lestari & Dilla Afifah, 2020). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, tergantung pada faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi (Hokgy Wicaksono, 2019).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait peran kompetensi sebagai variabel mediasi. Kompetensi merupakan faktor yang dapat menjembatani pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel mediasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Selain itu, data sekunder diperoleh dari laporan internal kantor terkait kebijakan pelatihan dan disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu pegawai yang telah mengikuti program pelatihan dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel sebanyak 66 responden, yang memenuhi kriteria minimum dalam analisis SEM-PLS, yaitu minimal 10 kali jumlah indikator terbesar pada variabel laten (Hair et al., 2019).

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel adalah:

- Kinerja Pegawai (Y) (Robbins, 2020): kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan efisiensi waktu.
- Pelatihan (X1) (Mangkunegara, 2020): tujuan pelatihan, materi, instruktur, dan metode pelatihan.
- Disiplin Kerja (X2) (Sutrisno, 2019): kepatuhan terhadap peraturan kerja, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan penggunaan peralatan kerja secara tepat.
- Kompetensi (Z) (Wibowo, 2019): pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas.

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antara variabel independen, mediasi, dan dependen secara simultan. Uji instrumen dilakukan dengan:

- Uji Validitas: *Convergent Validity* (nilai *outer loading* > 0,7) dan *Discriminant Validity* (nilai AVE > 0,5) (Hair et al., 2019).
- Uji Reliabilitas: *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* (nilai > 0,7).

Analisis SEM-PLS dilakukan dalam beberapa tahap:

- Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*): Menilai keabsahan indikator terhadap konstruk laten.
- Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*): Menguji hubungan antar variabel menggunakan *path coefficient*, *t-statistics* (>1,96), dan *p-value* (<0,05).
- Uji Mediasi: Menggunakan pendekatan VAF (*Variance Accounted For*) untuk menentukan apakah kompetensi berperan sebagai mediasi penuh atau parsial dalam hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura, diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 30 orang atau 45,45%. Selanjutnya, terdapat 21 pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan persentase 31,82%. Pendidikan Strata 2 (S2) ditempuh oleh 8 pegawai (12,12%), sementara jenjang Diploma 4 (D4) sebanyak 5 pegawai (7,58%) dan Diploma 3 (D3) hanya 2 pegawai (3,03%).

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	21	31,82
D3	2	3,03
D4	5	7,58

S1	30	45,45
S2	8	12,12
Total	66	100

Sumber: Data diolah, 2024

Tingginya jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA (31,82%) menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan jenjang pendidikan pegawai guna meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, baik melalui program beasiswa maupun pelatihan tambahan. Hal ini akan berdampak positif pada efektivitas kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi.

Hasil survei juga menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura telah mengikuti berbagai diklat teknis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja. Beberapa diklat yang paling banyak diikuti antara lain "Dasar-Dasar Kesyahbandaran" dengan 17 peserta, "Penanganan Muatan Barang Berbahaya (IMDG Code)" sebanyak 7 peserta, serta "Pengukuran Kapal" dan "KPLP Perwira" yang masing-masing diikuti oleh 5 peserta.

Tabel 2. Diklat Teknis yang Diikuti Pegawai

No	Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Pegawai
1	Pengukuran Kapal	5
2	Dasar KPLP	6
3	KPLP Perwira	5
4	KPLP Bintara	2
5	KPLP Tamtama	1
6	Penanganan Muatan Berbahaya (IMDG Code)	7
7	TTPL Pratama / TTBPL	5
8	Penyelenggara Pelabuhan dan Otoritas	4
9	Teknis Fungsional Operasional Perhubungan Laut	4
10	Diklat Wajib / Kesamaptaan	5
11	Teknis Transportasi Tk. Dasar	2
12	PPNS	5
13	Sar / Rescue	4
14	Container Shipping	2
15	Kesyahbandaran A	4
16	Kesyahbandaran B	3
17	Constable	6
18	Marine Inspector A	4
19	Marine Inspector B	3
20	Marine Inspector Radio	1
21	Penyegaran Marine Inspector	3
22	Penguhan Marine Inspector	3
23	Kepelabuhanan	6
24	Pengawasan Pemanduan	3
25	Dasar-Dasar Kesyahbandaran	17
26	T.O.T	2

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura, 2024

Pelaksanaan diklat teknis ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih profesional. Dengan adanya pelatihan yang relevan

dengan bidang pekerjaan, pegawai dapat lebih siap menghadapi tantangan di lapangan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kantor tersebut.

Variabel Pelatihan

Analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden berada dalam rentang 3,98 hingga 4,18. Indikator dengan nilai tertinggi adalah P.8, yaitu "Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik" dengan rata-rata 4,18. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah P.7, yakni "Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan waktu yang ditetapkan" dengan rata-rata 3,98.

Tabel 3. Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Indikator	Pernyataan	Nilai Rata-rata
P.1	Metode pelatihan partisipatif membuat suasana semakin menarik	4,15
P.2	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	4,16
P.3	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	4,10
P.4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4,01
P.5	Setelah pelatihan, pekerjaan lebih mudah dan cepat	4,12
P.6	Pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	4,15
P.7	Metode pelatihan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3,98
P.8	Instruktur menguasai materi pelatihan	4,18
Nilai rata-rata variable pelatihan		4,11

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel pelatihan adalah 4,11, yang termasuk dalam kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap pelatihan yang telah diberikan dan merasa bahwa pelatihan tersebut bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi kerja mereka.

Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tanggapan responden berkisar antara 3,96 hingga 4,21. Indikator dengan nilai tertinggi adalah D.4, yaitu "Saya menata peralatan kantor dengan baik setelah digunakan" dengan rata-rata 4,21. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah D.2, yakni "Saya hadir dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan" dengan rata-rata 3,96.

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	Nilai rata-rata
D.1	Saya bekerja mematuhi peraturan yang ditetapkan dikantor.	4,15
D.2	Saya hadir dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	4,03
D.3	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	4,16
D.4	Saya menata peralatan kantor dengan baik pada tempatnya setelah digunakan dalam bekerja.	4,21
D.5	Saya mengenakan seragam kerja setiap hari kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor	3,96
D.6	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	3,89
Nilai rata-rata variabel disiplin kerja		4,07

Nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel disiplin kerja adalah 4,07, yang juga masuk dalam kategori "baik". Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja.

Variabel Kompetensi

Analisis terhadap variabel kompetensi menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden berada dalam rentang 4,00 hingga 4,15. Indikator dengan nilai tertinggi adalah K.2, yaitu "Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dengan rata-rata 4,15. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah K.5, yakni "Mampu mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan" dengan rata-rata 4,00.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Indikator	Pernyataan	Nilai rata-rata
K.1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dalam bekerja	4,13
K.2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4,15
K.3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	4,10
K.4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas-tugas.	4,07
K.5	Mampu mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan	4,00
K.6	Saya selalu tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan pimpinan	4,09
Nilai rata-rata variabel kompetensi		4,09

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 4,09, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki kompetensi yang cukup baik dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan dalam hal pemecahan masalah di tempat kerja.

Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata nilai tanggapan responden berkisar antara 4,00 hingga 4,12. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Y.1, yaitu "Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditetapkan pihak kantor" dengan rata-rata 4,12. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah Y.4 dan Y.6, yaitu "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan" dan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan", yang masing-masing memiliki rata-rata 4,00.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Pernyataan	Nilai rata-rata
Y1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditetapkan pihak kantor.	4,12
Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.	4,09
Y3	Saya menyelesaikan pekerja saya dengan baik.	4,07
Y4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan	4,00
Y5	Saya selalu mengutamakan efisiensi dan efektif dalam bekerja.	4,06
Y6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	4,00
Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai		4,05

Nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja pegawai adalah 4,05, yang menunjukkan bahwa secara umum, pegawai memiliki kinerja yang baik. Namun, aspek

ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tambahan masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin optimal.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian, yaitu pelatihan, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur konsep yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner yang digunakan.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

a) *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi tinggi satu sama lain (Ghozali, 2020). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *Outer Loading* > 0,7 dan nilai *AVE* > 0,5 (Hair et al., 2019).

Hasil pengujian *Convergent Validity* ditampilkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Uji *Convergent Validity* (*Outer Loading* dan *AVE*)

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Pelatihan	P1	0,946	0,839	Valid
	P2	0,936		
	P3	0,937		
	P4	0,905		
	P5	0,967		
	P6	0,978		
	P7	0,875		
	P8	0,713		
Disiplin Kerja	D1	0,814	0,665	Valid
	D2	0,805		
	D3	0,836		
	D4	0,828		
	D5	0,822		
	D6	0,786		
Kompetensi	K1	0,708	0,705	Valid
	2	0,924		
	K3	0,887		
	K4	0,929		
	K5	0,791		
	K6	0,775		
Kinerja Pegawai	Y1	0,933	0,819	Valid
	Y2	0,955		
	Y3	0,888		
	Y4	0,879		
	Y5	0,942		
	Y6	0,827		

Berdasarkan Tabel 7, semua indikator memiliki nilai *Outer Loading* > 0,7 dan AVE > 0,5, yang berarti semua indikator dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan metode *Cross Loading*, di mana nilai korelasi indikator terhadap variabel yang diukurnya harus lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya (Fornell & Larcker, 1981).

Hasil pengujian *Discriminant Validity* ditampilkan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Indikator	Disiplin	Kinerja	Kompetensi	Pelatihan
D1	0.814	0.773	0.695	0.770
D2	0.805	0.757	0.774	0.708
D3	0.836	0.749	0.768	0.770
K1	0.670	0.681	0.708	0.670
K2	0.876	0.907	0.924	0.906
P1	0.887	0.942	0.921	0.946
Y1	0.856	0.933	0.891	0.937

Hasil pada Tabel 8 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain sehingga uji *discriminant validity* terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7 (Hair et al., 2019).

Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha & Composite Reliability*)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan	0,971	0,976	Reliabel
Disiplin Kerja	0,899	0,922	Reliabel
Kompetensi	0,914	0,934	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,955	0,964	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat digunakan dalam pengukuran lebih lanjut.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *Outer Loading* > 0,7, AVE > 0,5, dan lolos uji *Discriminant Validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa instrumen reliabel. Dengan demikian,

seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria akademik dan siap digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai, semakin meningkat pula kompetensi yang mereka miliki. Pelatihan yang efektif memungkinkan pegawai memperoleh keterampilan teknis yang lebih baik, memahami prosedur kerja dengan lebih jelas, serta meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khurotin & Afrianty (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dengan baik berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja individu dan organisasi.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir dalam menjalankan tugasnya, patuh terhadap regulasi, serta mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara lebih efisien. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Sutrisno (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik berperan dalam membentuk pola kerja yang lebih sistematis, sehingga meningkatkan kualitas kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Lebih lanjut, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, serta lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Kompetensi yang meningkat juga memungkinkan pegawai untuk lebih memahami standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, sehingga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2019) yang menyebutkan bahwa kompetensi individu, terutama dalam aspek keterampilan dan pengetahuan, memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Dalam penelitian ini, pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi kompetensi. Artinya, selain meningkatkan kompetensi pegawai, pelatihan juga secara langsung berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura sudah berjalan dengan cukup efektif. Namun, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada metode pengajaran yang digunakan, relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan, serta kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suadnyana & Supartha (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai jika metode dan materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Sementara itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam skala yang lebih rendah dibandingkan pelatihan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih patuh terhadap aturan, serta lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Meskipun dampaknya terhadap kinerja tidak sebesar pelatihan, disiplin kerja tetap menjadi faktor

penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif. Hasil ini mendukung penelitian Sri Lestari & Dilla Afifah (2020) yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menguji peran kompetensi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran sebagai mediator parsial, yang berarti bahwa sebagian besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung, namun tetap diperkuat oleh kompetensi pegawai. Artinya, meskipun pelatihan dan disiplin kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja, pengaruhnya akan semakin kuat jika diiringi dengan peningkatan kompetensi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi tidak hanya perlu memberikan pelatihan secara rutin, tetapi juga memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara efektif.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi merupakan faktor yang saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura perlu terus mengoptimalkan program pelatihan, meningkatkan budaya disiplin di lingkungan kerja, serta memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Implikasi dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya berfokus pada satu faktor saja, melainkan melalui pendekatan yang lebih holistik dengan mempertimbangkan keterkaitan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi.

4. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka dalam menjalankan tugas secara lebih efektif. Demikian pula, disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pegawai, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai standar organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki dampak positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga membuktikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Artinya, dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja akan semakin kuat apabila program pelatihan dan budaya disiplin kerja yang diterapkan berhasil meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada optimalisasi program pelatihan yang komprehensif dan peningkatan budaya disiplin kerja, yang diperkuat dengan pengembangan kompetensi pegawai. Manajemen Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura

disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan pelatihan berbasis kebutuhan organisasi serta memperkuat sistem disiplin kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendekatan ini diharapkan dapat berdampak positif tidak hanya pada individu pegawai, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019) When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hokgy Wicaksono (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT kharisma Gunamakmur. Vol. 07.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195– 203.
- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3 (1): 93–110
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & Decenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of Management* (11th ed.). Pearson.
- Suadnyana, I., & Supartha, I. (2018). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 7(4), 1950 - 1978. doi:10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p09
- Wibowo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.