



PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta)

Susy Susanty Sanusi^{1*}, Ai Komariah², Daniel Kisahwan³

AFILIASI:

1,2,3Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 27 Oktober 2025 Diterima: 27 Oktober 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kompetensi (2) Disiplin Kerja; (3) Kinerja; serta (4) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Kompetensi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta ternyata sebagian besar Pegawai memberikan tanggapan cukup baik; disiplin kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta pada umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta saat ini dinilai baik. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta. Namun secara parsial Kompetensi dominan mempengaruhi kinerja Pegawai daripada Disiplin Kerja. Karena Kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja Pegawai. maka Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta diharapkan untuk meningkatkan kompetensi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta dengan diikutsertakan pelatihan dan pendidikan, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to understand and analyze: (1) Competence; (2) Work Discipline; (3) Performance; and (4) The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency, both simultaneously and partially. The research method used in this study is descriptive survey and explanatory survey, with the unit of analysis being the employees at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency, with a sample size of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the research results, it was found that the Competence of Employees at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency received mostly positive responses; the work discipline of Employees at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency can generally be considered good, and the Performance of Employees at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency is currently rated as good.

Competence and work discipline simultaneously affect the Performance of Employees at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency. However, on a partial basis, Competence has a more dominant influence on Employee Performance than Work Discipline. Since Competence has a more dominant influence on performance, it becomes the first priority in improving Employee Performance. Therefore, the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency is expected to enhance the Competence of Employees in the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection Office of Purwakarta Regency by involving them in training and education, so that they can work more professionally.

Keywords: Competence, Work Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Pemerintahan Daerah harus responsive terhadap kepentingan masyarakat, membangun sistem pola karir politik, meningkatkan sistem manajemen pemerintahan yang efektif, meningkatkan pelayanan serta meningkatkan transparansi pengambilan kebijakan dan akuntabilitas publik. Sehingga diharapkan pemerintah dapat memenuhi kebutuhan dasar serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Reformasi birokrasi pada tatanan Pemerintah Daerah diarahkan untuk melakukan koreksi dan penyempurnaan terhadap segala kekurangan yang terjadi menjadi sangat penting di era desentralisasi saat ini.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta merupakan salah satu dinas yang menaungi tentang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di lingkungan Kabupaten Purwakarta. Dengan melihat tolak ukur penilaian Kinerja dari pelayanan yang diberikan, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta memperhatikan dengan baik pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Keinginan untuk meningkatkan Kinerja bukan merupakan pekerjaan yang mudah, karena budaya organisasi yang selama ini cenderung memiliki kaitan dalam peningkatan pelayanan yang sudah ditargetkan. Dalam hal ini para pegawai dituntut untuk melakukan tugas dengan baik sebagai salah satu petugas pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi dan Disiplin menjadi faktor yang dominan pada penelitian di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta. Dimana Kinerja Pegawai dinilai berdasarkan : Kualitas kerja, Loyalitas kerja, Kreativitas dan Kualitas Pribadi (Herjanto, 2013 : 18).

Kompetensi bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) serta atribut personal (personal attributes) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Faktor lain yang mengakibatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta relatif rendah masih berdasarkan observasi langsung (Tahun 2023) terhadap Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta disinyalir bahwa sekitar 60% dari 32 orang Pegawai masih rendah dalam :

Kualitas kerja, Loyalitas kerja, Kreativitas dan Kualitas Pribadi Disiplin Kerja. Hal ini diindikasikan oleh sebagian dari Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta yang sering terlambat hadir dalam upacara pagi, terlambat mengisi absen, terlambat mengupload beban kerja selama satu hari penuh. Selain itu sebagian besar Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta kurang memiliki kemampuan untuk mengefektifkan waktu sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan menumpuk di esok hari. Serta kurangnya kesadaran dari pegawai sebagai bagian dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta yang harus melakukan kewajiban-kewajiban sesuai dengan tanggungjawab yang melekat pada dirinya.

Robbins (2018 ; 194) menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi adalah tingkat kompetensi pegawai di suatu organisasi. Berdasarkan fakta dan pernyataan di atas jelas bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai disinyalir disebabkan oleh faktor kompetensi. Oleh karena itu unsur kompetensi dan disiplin pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta)”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Mathis & Jackson (2016), competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities).

Ruky (2016:57) mendefinisikan kompetensi sebagai : “kombinasi/gabungan dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities) serta bakat, minat, sikap dan sistem nilai yang dituntut oleh tiap pekerjaan/ jabatan yang ada dalam sebuah organisasi.

Menurut Moulton (Portlhr, 2005) disebutkan bahwa "Kompetensi inti merupakan karakteristik utama dari keberhasilan organisasi". Kompetensi inti adalah keahlian teknikal yang membedakan organisasi dengan para pesaingnya. Kompetensi inti itu mencakup teknologi, strategi, metodologi atau proses yang memberikan keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi. Sumberdaya organisasi yang bisa dijual macam uang, bangunan atau peralatan tidak termasuk di dalamnya. Hamel dan Prahalad mendefinisikan kompetensi inti sebagai proses pembelajaran kolektif dalam organisasi, khususnya bagaimana mengkoordinasikan beragam keahlian produksi dan mengintegrasikan beragam jenis teknologi. Oleh sebab itu, upaya memahami dan mengaplikasikan kompetensi organisasi sangatlah berbeda dengan aplikasi tradisional terhadap sumberdaya fisik. Kompetensi organisasi tidak hanya harus disimpan dan dirawat, melainkan juga disebarluaskan dan ditanamkan dalam organisasi. Kompetensi organisasi mencerminkan daftar kompetensi yang menguraikan bagaimana organisasi mengharapkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kombinasi misi, visi, nilai, kultur, dan kompetensi inti menentukan cara bekerja dalam organisasi. Setiap karyawan harus mendemonstrasikan hal tersebut dalam berbagai aspek pekerjaan. Lazimnya, setiap perusahaan menyusun banyak kompetensi organisasi - idealnya 15-25 kompetensi - dalam upaya menjelaskan secara umum bagaimana perusahaan berharap karyawannya bertindak. Kompetensi yang umum dikemukakan adalah

sebagai berikut: pengambilan keputusan, pengambilan risiko, pengembangan relasi, pemecahan masalah, analisis, perhatian terhadap detail, inovasi, kelenturan, layanan pelanggan, perspektif strategik, kerjasama tim, dan kepemimpinan. Tersusunnya kompetensi organisasi selanjutnya ditindaklanjuti dengan penentuan kompetensi di tingkat individu. Di sini kompetensi penting untuk menjelaskan cakupan jabatan/pekerjaan. Fokusnya terletak pada kompetensi teknis dan kinerja, dua hal yang sangat vital untuk sukses. Kompetensi kinerja individu adalah kompetensi organisasi yang diterapkan kepada setiap individu. Karyawan akan berjuang menerjemahkannya ke dalam aplikasi pekerjaan tertentu. Perjuangan bagi setiap karyawan ini diperlukan karena keahlian ini diterapkan secara berbeda dan seringkali tidak konsisten. Esensi kompetensi kinerja adalah bagaimana pekerjaan dikerjakan. Sebagai contoh, akuntan membutuhkan kompetensi kinerja terkait pada aspek detail dan pemecahan masalah secara analitis. Sedangkan, untuk orang-orang HR, berlaku hal yang lebih fleksibel -mungkin karena lebih banyak berurusan dengan aspek kualitatif.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud kompetensi dalam penelitian ini adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya didukung oleh motif, bakat, citra diri serta orientasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan efisiensi dan pencapaian standar kinerja yang baik, antara lain melalui upaya-upaya perbaikan kemampuan penyelesaian persoalan, perbaikan pola pengambilan keputusan dan proses operasional yang cepat serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Dimensi dari kompetensi dalam penelitian ini adalah Dimensi pengetahuan yang terdiri dari indikator : orientasi pencapaian standar kinerja, perhatian terhadap kualitas dan efisiensi kerja dan keahlian dan profesionalisme individu, Dimensi keterampilan yang terdiri dari indikator : keterampilan individu dan kecepatan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan dimensi kemampuan yang terdiri dari indikator : kemauan mengembangkan kemampuan pribadi, tanggung jawab individu dan efektivitas pelayanan.

2. Disiplin

Kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi/lembaga sangat penting peranannya dalam meningkatkan proses dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Pengertian disiplin dalam lingkup perusahaan atau organisasi menurut Muchdarsyah Sinungan (2013: 135) adalah “sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

Menurut Robbins (2018 : 193) pengertian kedisiplinan kerja yaitu “ kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Keith Davis (2015-366) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari pengertian mengenai disiplin dalam lingkungan organisasi/perusahaan dapat disimpulkan bahwa sikap kesadaran dan kesediaan dari anggota organisasi/perusahaan untuk mentaati dan menjalani dengan komitmen yang tinggi semua pedoman dan aturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Kinerja

Menurut Robbins (2016), kinerja pegawai ialah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi mengenai manajemen kinerja pegawai, ada hal yang memerlukan pertimbangan penting, karena pada dasarnya kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan menentukan kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan pada pencapaian kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014).

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang untuk menunjukkan sejauhmana prestasi yang telah dicapai.

4. Kerangka Pemikiran

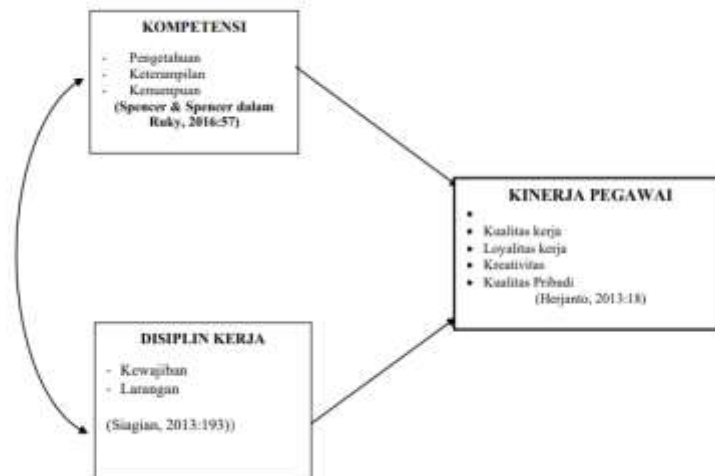
Kompetensi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu kompetensi yang didukung oleh kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Kompetensi yang baik adalah kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan kerjanya, sehingga apabila seorang pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, ahli dalam mengembangkan pekerjaannya, serta terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka pegawai tersebut bisa dikatakan memiliki kompetensi yang tinggi dalam pekerjaannya. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki kemampuan dalam pekerjaannya, keahlian khusus, dan keterampilan dalam mengembangkan pekerjaannya, maka kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu pengerjaan, dan kapabilitas pekerjaannya akan terjamin yang akhirnya kinerja pegawai meningkat.

Di samping aspek kompetensi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang optimal ada aspek lain yaitu disiplin kerja. Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 129) bahwa " Dicipline is management action to enforce organization standards". Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Robbins (2018 : 193) pengertian kedisiplinan kerja yaitu " kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Berdasarkan kutipan di atas dapat kita lihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai, di antaranya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan, Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, akan memungkinkan terjadinya peningkatan disiplin kerja pegawai, dan keduanya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu dapat penulis gambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan secara lengkap diagram kerangka pemikiran sebagai berikut:

Berdasarkan pernyataan di atas, jelas adanya pengaruh kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat digambarkan secara lengkap diagram kerangka pemikiran sebagai berikut :



5. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebagaimana di paparkan di atas rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : "Kompetensi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, baik secara simultan maupun secara parsial".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel mengenai kompetensi, disiplin dan Kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi, dan disiplin terhadap Kinerja.

1. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Sumber data dalam penelitian ini, data primer berupa kompetensi, disiplin dan Kinerja bersumber dari para Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta sebagai responden. Data mengenai kompetensi, disiplin dan Kinerja dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

Cara penentuan responden yang digunakan adalah probability sampling, yaitu sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/ anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini, ukuran populasi Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta adalah (N) 30 orang PNS dan PPPK. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan oleh bentuk uji statistik yang akan digunakan. Uji statistik yang akan digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis), dimana koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- Wawancara
- Observasi
- Kuesioner
- Dokumentasi

3. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan Method of Successive Intervals. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Corelation Product Moment (Sugiyono, 2006:182).

$$r_{YX} = \frac{n \sum_{h=1}^n X Y - \sum_{h=1}^n X \sum_{h=1}^n Y}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X^2 - \left(\sum_{h=1}^n X \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y \right)^2 \right\}}}$$

Instrumen dinyatakan valid bila koefisien korelasi > 0,3 (Sugiyono, 2006:329). Sedangkan pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alfa dengan menggunakan SPSS (Sekaran,2000:329).

Untuk mengetahui kompetensi, disiplin dan Kinerja data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis Likert.

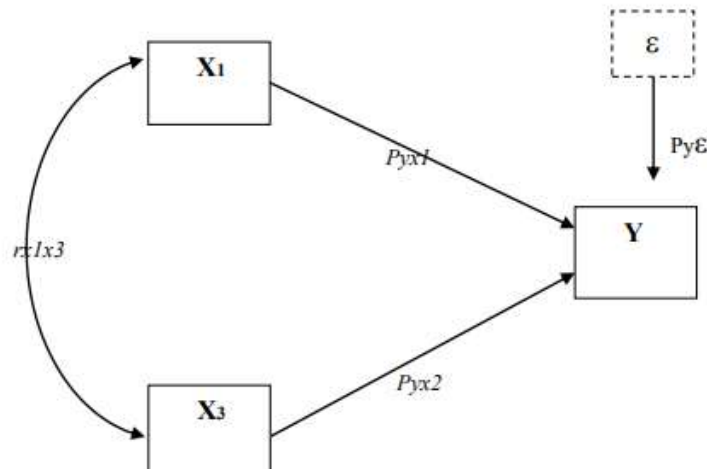
Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif (kompetensi, disiplin dan Kinerja), setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam subvariabel dan setiap subvariabel dioperasionalkan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur dengan ukuran peringkat jawaban dengan skala ordinal.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel

penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan berupa cross-sectional analysis. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap Kinerja, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (Path Analysis), karena untuk tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Wirasmita (2004;1) analisis jalur membahas.

kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial) Dengan analisis jalur, besarnya pengaruh antar variabel dapat ditentukan dan dinyatakan dalam persentase. Untuk mengetahui hubungan kausal antara kompetensi (Variabel X1), disiplin (Variabel X2), dan Kinerja (variabel Y) dapat digambarkan melalui Struktur Kausal Penelitian seperti pada Gambar 3.1. di bawah ini:



Persamaan Struktur Jalur $Y = P_{yx1} + X_1 + P_{yx2} + \epsilon$

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu kompetensi, dan Disiplin (variabel X1, dan X2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi, dan disiplin terhadap Kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan analisis jalur. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

HASIL

1. Kompetensi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta

Arthur Andersen dalam Usmara (2002: 152) mendefinisikan kompetensi sebagai: "Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), serta atribut personal (personal attributes) lainnya yang mampu membedakan antara orang yang perform dan tidak perform. artinya, inti utama dari system atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi yang jelas system kompetensi ini berusaha untuk mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi, untuk

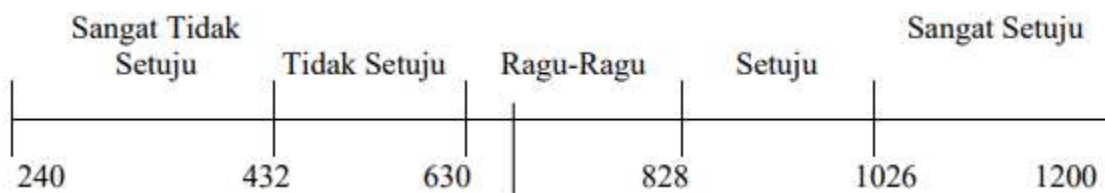
menjawab pertanyaan pokok yaitu apa yang dimaksud dengan pengetahuan, keterampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi tertentu.

- a. Rangkuman Kompetensi Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, 2024 (n=30)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Kinerja Pegawai diatas standar	117	Setuju
2.	Mampu menghadapi masalah kualitas dan efisiensi	68	Tidak Setuju
3.	Mampu meningkatkan kemampuan pribadi	85	Ragu-ragu
4.	Kesesuaian kemampuan dengan keahlian dan pengetahuan	97	Ragu-ragu
5.	Keterampilan atas pekerjaan adalah tanggung jawab	101	Ragu-ragu
6.	Pencapaian peningkatan pelayanan berkat rasa tanggung jawab	80	Ragu-ragu
7.	Peningkatan pelayanan menjadi hal yang penting	93	Ragu-ragu
8.	Sistem dan prosedur pelayanan sudah sesuai standar	71	Tidak setuju
Jumlah		641	
Rata-rata Skor		80.12	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, skor total nilai kumulatif variabel kompetensi mencapai 641. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 30 = 1200$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 30 = 240$. Klasifikasi skor jawaban pegawai variabel kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 192 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel kompetensi di atas, ternyata kompetensi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta masih belum baik, dalam arti kompetensi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta masih perlu dibenahi dan diperbaiki kedepannya, karena kompetensi salah satu faktor yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

2. Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta

Brown, Hitchcock, dan Willard (2015 : 5) secara singkat mengatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan kompetensi dari kedua pihak. Perhatian terhadap pentingnya komitmen dalam organisasi telah berkembang menjadi dua aliran pemikiran. Aliran pemikiran pertama adalah pendekatan dari kontrol ke pendekatan komitmen yang dipelopori oleh Walton, yang

melihat strategi komitmen sebagai suatu pendekatan yang lebih bersifat imbalan pada pengelolaan sumber daya manusia. Menurut aliran pertama ini bahwa Kinerja Pegawaikaryawan meningkat jika pendekatan yang berorientasi pada kontrol dihilangkan dalam mengelola karyawan dan diganti dengan strategi komitmen. Aliran pemikiran kedua adalah keunggulan bangsa Jepang yang telah sukses memotivasi karyawan dengan mendapatkan komitmen yang penuh dari karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, yang mana pendekatan ini disebut juga hearts and minds approach.

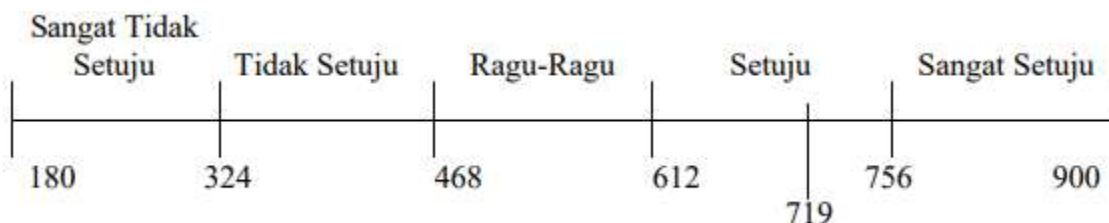
Secara umum variabel Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini :

- a. Rangkuman Variabel Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, 2024 (n=30).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Ketepatan waktu kehadiran	158	Setuju
2.	Ketepatan waktu jam kerja	116	Ragu-ragu
3.	Efektivitas penggunaan waktu kerja	116	Ragu-ragu
4.	Ketaatan dalam mengikuti system operasional prosedur	113	Ragu-ragu
5.	Tanggung jawab dalam pekerjaan	104	Ragu-ragu
6.	Tanggung jawab dalam memelihara prasarana kerja	112	Ragu-ragu
	Jumlah	719	
	Rata-rata Skor	119.9	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, skor total nilai kumulatif variabel disiplin kerja mencapai 719. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 6 \times 30 = 900$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 6 \times 30 = 180$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel disiplin kerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 144 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.28 dan bobot skor variabel disiplin di atas, ternyata Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakartasudah tergolong baik, dalam arti Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakartamasih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena disiplin salah satu faktor yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

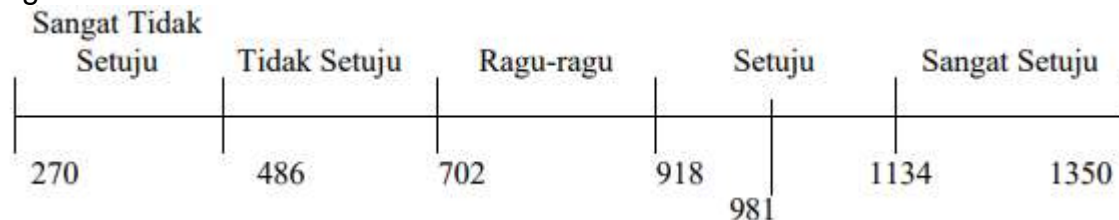
3. Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta

Menurut Mathis dan Jackson (2003), bahwa Kinerja Pegawai pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja Pegawai karyawan ini mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dimana penjabarannya ini termasuk : (1) kualitas output, (2) kuantitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja dan (5) sikap kooperatif. Sehingga, secara umum dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai(performance) adalah wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja Pegawai merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

- a. Rangkuman variabel Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta, 2024 (n=30)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Mutu kerja yang dihasilkan baik	107	Setuju
2.	Selalu mengikuti anjuran perintah dalam melaksanakan pekerjaan	112	Setuju
3.	Selalu hadir ke tempat bekerja secara tepat waktu	112	Setuju
4.	Selalu bisa mengatasi pekerjaan yang sulit	102	Cukup Setuju
5.	Pengetahuan tentang pelayanan dengan baik	105	Setuju
6.	Selalu bekerjasama dengan rekan pegawai	113	Setuju
7.	Bertanggung jawab tinggi pada pekerjaan	102	Cukup Setuju
8.	Memanfaatkan waktu untuk pekerjaan saat ini	105	Setuju
9.	Handal dalam menangani pekerjaan	113	Setuju
	Jumlah	981	
	Rata-rata Skor	109	

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja Pegawai mencapai 981. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 30 = 1350$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 9 \times 30 = 270$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 216 sebagai berikut :

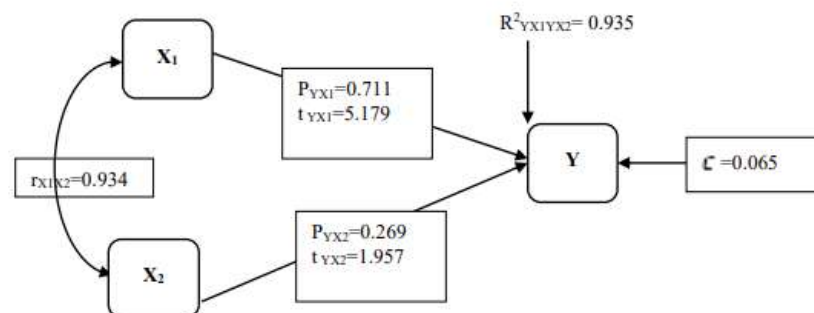


Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, ternyata Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta memiliki Kinerja Pegawai yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki Kinerja Pegawai yang sangat tinggi, dalam arti Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, Kinerja merupakan hal utama dalam peningkatan pelayanan.

PEMBAHASAN

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta yakni sebesar 93.5%, sedangkan sisanya sebesar 6.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial Kompetensi dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai daripada disiplin, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X_1 , X_2 terhadap Y sebagai berikut :



Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa Kompetensi dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.711 dengan thitung sebesar 5.179 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada Komitmen sebesar 0.269 dengan thitung sebesar 1.957 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai, perlu adanya perbaikan faktor disiplin, karena faktor disiplin terkait erat dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik disiplin yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta. Namun secara parsial kompetensi dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai daripada disiplin. Dan secara parsial, pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Kompetensi yang terjadi sesuai, maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula.
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Disiplin Kerja yang dimiliki Pegawai sesuai dengan harapan organisasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta untuk meningkatkan Kompetensi dan Disiplin Kerja. Saran-saran tersebut antara lain:

- Dalam menghadapi suatu perubahan organisasi, kompetensi dirasa penting untuk menjadi penggerak kedisiplinan, motivasi dan keinginan pegawai untuk memberikan hasil terbaik pada organisasi. Sehingga kompetensi di masa depan harus mendapat perhatian lebih.
- Perbaikan disiplin kerja Pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman sistem nilai yang berlaku serta tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima, maka sebaiknya pihak Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta meningkatkan disiplin kerja Pegawainya baik melalui pemberian beberapa penghargaan dan fasilitas memadai, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya Kinerja Pegawai yang tinggi.
- Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta harus ditingkatkan terutama mengenai peningkatan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan.
- Prioritas yang harus diperhatikan oleh Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Purwakarta dengan mengoptimalkan kompetensi yang ada pada setiap Pegawai agar memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

REFERENCE

- Achmad S. Ruky, 2006, Sistem Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Usmara, 2002, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Amara Book.
- Bambang Wahyudi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Setia
- Bernardine, Jhon H, and Joice E Russel, 2003, Human Resource Management, Third Edition, McGraw- Hill, Inc. New York.
- Brown, F. William, and Nancy G. Dodd, 1992, Utilizing Organizational Culture Gap Analysis to Determine Human Resource Development Needs, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 17, No. 7, pp. 374 – 385, @ MCB University Press.
- Dale, Timpe A, 2002, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Kinerja, terjemahan Sofyan Cikmat, Jakarta, PT Elex Media Computindo.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2002, Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Dessler Gary, 2000, Human Resources Management, Eighth Edition, Prentice Hall International (UK) Limited, London.
- George, Terry R. 1995, Principle Of Management, Seventh Edition, Homewood Illionois, Richards D. Irwin Inc
- Gilmore Audrey, David Carson, 1996, Management Competences For Servicer Marketing, The Journal of Service Marketing, Vol 10 No. 3
- Katz & Kahn, 1966. Communication and Organizational Culture, Westren Journal of Speech Communication, 46

- Mac Lean. 1996. Employee Training and Development. 2nd Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc
- Majalah Portalhr. No. 08 - tahun 2004. Kompetensi Resep Ajaib. Melalui <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/1id198.htm> |
- Mitrani, A, Daziel, M. and Fitt, D. 1992, Competence Based Human Resources Management : Value-Driven Strategies For Recruitmen, Development and Reward. London : Kogan Page Limited.
- Nawawi, Usman. 2005, Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta.
- Pace R. Wayne, Philip C. smith dan Gordon E Mills. 1998. Human Resource Development; The Field. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall
- Sitepu Nirwana, 1994, Analisis Jalur, Bandung : UPT Jurusan Statistik, FMIPA UNPAD
- Raymond S. Ross, 1983, Comunication Within the Organization, New York, Industrial Comunication Council, Inc.
- Riduwan, dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2008. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rianto, Setyo, 2004, Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kepuasan Pegawai serta Implikasinya terhadap Nilai Jasa Kurier., Disertasi., UNPAD.
- Sekaran Uma. 2000, Research Methods For Business, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Sedarmayanti, 2004, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mizan.
- Sondang P. Siagian, 2008, Filsafat Administrasi, Jakarta, PT. Gunung Agung
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. Competence at Work: Model for Superior.
- Sinungan, 2003, Prilaku Organisasi, Bandung Universitas Padjadjaran.
- Stewart & Sylvia. 1998, Handbook or Organizational Comunication An Interdisciplinary Perspective, Newbury Park, Sage Publcation
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Bandung Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther, William B, Jr, and Keith Davis, 2002, Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition, McGraw- Hill, Boston, US.
- Wiryanto R. Achmad, 2004, Komunikasi Organisasi, PT. Rosda Karya, Bandung
- Winardi. 2004. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Yuyun Wirasasmita. 2004. Beberapa Catatan Penggunaan Analisis Jalur Dalam Penulisan Tesis dan Disertasi. Makalah Bahan Kuliah Semester II Program Pascasarjana UNPAD.