

DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i2>

Received: 12 Juli 2024, Revised: 11 September 2024, Publish: 20 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat)

Ade Kartiwa<sup>1</sup>, Deden Komar Priatna<sup>2</sup>, Jusdijachlan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)

Corresponding Author: [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *The article titled "The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance (Study on Employees at the Social Service of West Java Province)" discusses the impact of competence and work discipline on employee performance. The Social Service of West Java Province, as one of the Regional Apparatus Organizations (OPD), is tasked with formulating operational policies in the field of social welfare. **This study aims to determine** the influence of competence and work discipline on employee performance, both simultaneously and partially. **The research method** used is descriptive and explanatory surveys, with a sample of 30 employees. The type of investigation is causal, and the time horizon applied is cross-sectional. **The research results** show that employee competence and discipline are rated well, and both influence employee performance. However, partially, competence is more dominant in influencing performance compared to work discipline. Since competence has a greater impact, enhancing competence is the main priority for improving employee performance. The Social Service of West Java Province is expected to enhance employee competence through training and education so that they can work more professionally.*

**Keywords:** *Competence and Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak:** Artikel berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat)" membahas pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), bertugas merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial. **Penelitian ini bertujuan** untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. **Metode penelitian** yang digunakan adalah survei deskriptif dan eksplanatori, dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Tipe investigasi yang digunakan adalah kausalitas, dan time horizon yang diterapkan adalah *cross-sectional*. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai dinilai baik, dan keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial, kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan disiplin

kerja. Karena kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar, peningkatan kompetensi menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat diharapkan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan agar mereka dapat bekerja lebih profesional.

**Kata Kunci:** Kompetensi dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

---

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah kunci utama setiap kegiatan. Organisasi adalah kesatuan sosial yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama (Robbins, 2006). Sumber daya manusia potensial, baik pemimpin maupun karyawan, sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan berpengetahuan dan berketerampilan tinggi agar manajemen berjalan baik. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

Indonesia berupaya mencapai *good governance* yang melibatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi. Namun, birokrasi publik di Indonesia menghadapi masalah kompleks yang menghambat kreativitas dan inovasi dalam pelayanan publik. Pemerintah berupaya memperbaiki kondisi ini melalui Otonomi Daerah, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan pelayanan yang lebih baik.

Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, sebagai salah satu OPD, berfokus pada peningkatan kinerja pelayanan sosial. Kompetensi dan disiplin pegawai adalah indikator utama dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, dan atribut personal yang memprediksi keberhasilan kerja seseorang. Namun, tanpa disiplin kerja, kompetensi tidak akan memberikan hasil optimal. Kombinasi kompetensi dan disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan memahami kondisi kompetensi, disiplin, dan kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja secara keseluruhan.

Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat terutama disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja. Observasi menunjukkan banyak pegawai sering terlambat hadir dalam upacara pagi, terlambat mengisi absen, dan terlambat mengupload beban kerja harian. Banyak pegawai juga tidak mampu mengefektifkan waktu, sehingga pekerjaan menumpuk dan tertunda. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab juga berkontribusi pada rendahnya disiplin, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah survei deskriptif dan eksplanatori. Unit analisisnya adalah para pegawai di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasi yang diterapkan adalah kausalitas, dan time horizon yang digunakan adalah *cross-sectional*. Survei deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, sementara survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diformulasikan dan diuji dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*), software yang digunakan adalah SPSS *release 12* dan dilakukan uji secara parsial (Uji-T) dan secara simultan (Uji-F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan, juga metode, maka akan dipaparkan hasil dari penelitian antara lain:

Berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X1 sampai X2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X1 sampai X2 seperti dalam tabel berikut ini:

**Tabel Besarnya Koefisien Jalur**

Koefisien jalur X <sub>1</sub> terhadap X <sub>2</sub>	$p_{X_1X_2}$	0.934
Koefisien jalur X <sub>1</sub> terhadap Y	$p_{YX_1}$	0.711
Koefisien jalur X <sub>2</sub> terhadap Y	$p_{YX_2}$	0.269

Sumber : hasil output SPSS

**Tabel : Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain**

Determinasi Multiple (R <sup>2</sup> )	$R^2_{Y.X_1, X_2}$	0.935
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X_1, X_2}$	0.967
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Yc}$	0.065

Sumber : hasil output SPSS

Artinya bahwa pengaruh variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.935 atau 93.5% variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.065 atau 6.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Baratselanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel berikut:

**Tabel Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.603	2	103.801	194.231	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.429	27	.534		
	Total	222.032	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI

Sumber : Output SPSS 12.0

Terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 194.231 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial. Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

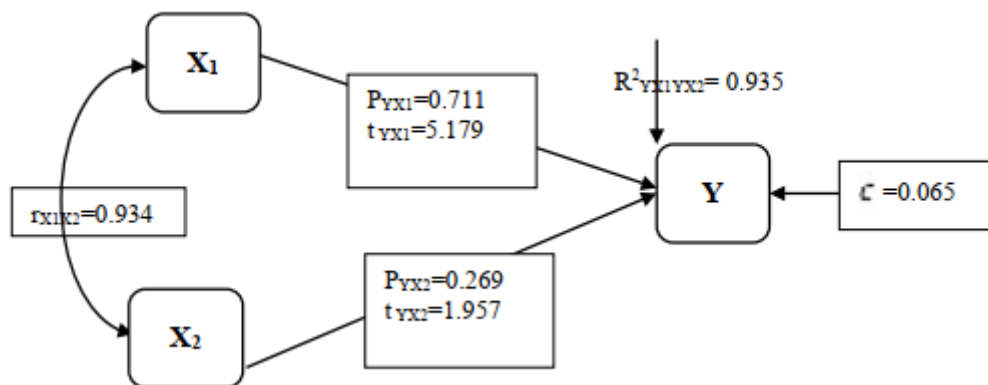
**Tabel : Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2**

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.935	93.5
Pengaruh Diluar X1, X2	0.065	6.5
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat 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

Diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut:



**Gambar : Diagram Kausal antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa Kompetensi dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.711 dengan thitung sebesar 5.179 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , daripada Komitmen sebesar 0.269 dengan thitung sebesar 1.957 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel : Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial**

Simbol Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan	
PYX <sub>1</sub>	0.711	5.179	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
PYX <sub>2</sub>	0.269	1.957	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>1</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0.5056	50.56
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0.1786	17.86
<b>Jumlah</b>		<b>0.6842</b>	<b>68.42</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara langsung sebesar 50.56% dengan koefisien thitung sebesar 5.179, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel disiplin sebesar 17.86%.

Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara keseluruhan mencapai 68.42%, dapat disimpulkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai, perlu adanya perbaikan faktor kompetensi, karena faktor kompetensi terkait erat dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompetensi yang dilakukan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.46 di bawah ini:

**Tabel : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>2</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0.0724	7.24
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y	0.1786	17.86
<b>Jumlah</b>		<b>0.2510</b>	<b>25.1</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai secara langsung sebesar 7.24% dengan koefisien thitung sebesar 1.957, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 17.86%. Sedangkan kontribusi disiplin kerja terhadap

Kinerja Pegawai secara keseluruhan mencapai 25.1%, 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 meningkatkannya Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat**

Artikel ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Metode ini mengungkap pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan sampel 30 pegawai dan diolah menggunakan SPSS release 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 93.5%, sementara 6.5% dipengaruhi faktor lain seperti iklim kerja, komitmen, budaya kerja, dan lingkungan kerja. Secara parsial, kompetensi lebih dominan dengan koefisien jalur 0.711 dan thitung 5.179, dibandingkan disiplin kerja yang memiliki koefisien jalur 0.269 dan thitung 1.957. Kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 50.56% dan secara tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 17.86%, total mencapai 68.42%. Kontribusi disiplin kerja secara langsung adalah 7.24% dan secara tidak langsung melalui kompetensi sebesar 17.86%, total mencapai 25.1%.

Dari hasil ini, peningkatan kompetensi dan disiplin kerja terbukti signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan pada faktor kompetensi dan disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan atribut personal, terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja. Hal ini tercermin dari koefisien jalur yang lebih tinggi dan hasil pengujian yang menunjukkan signifikansi statistik yang kuat.

Perbaikan pada bidang teknik industri atau sains secara umum dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kesiapan yang optimal dalam menjalankan tugas mereka, yang diharapkan akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan ini mendukung tujuan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di konteks Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, serta memberikan arahan bagi upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan penerapan disiplin kerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, sesuai dengan tujuan good governance yang sedang dikejar di tingkat lokal maupun nasional.

### **REFERENSI**

- A. Achmad S. Ruky, 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.  
A. Usmara, 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Book.  
Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Setia.

- Dessler Gary, 2000. Human Resources Management, Eighth Edition. Prentice Hall International (UK) Limited, London.
- Sedarmayanti, 2004. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mizan.
- Stewart & Sylvia. 1998. Handbook of Organizational Communication An Interdisciplinary Perspective. Newbury Park, Sage Publication.
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B, Jr, and Keith Davis, 2002. Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition. McGraw-Hill, Boston, US.