



PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KARAWANG

Tabilah Syabandiyah, Novian Ekawaty

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa, Indonesia

Abstrak

Memasuki Revolusi industri 4.0 menuntut sumber daya manusia untuk mengembangkan keterampilan sehingga memiliki kompetensi yang unggul diatas rata-rata kompetensi standar. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor kompetensi dan disiplin kerja. Jika pegawai memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 110 orang dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji f (Simultan). Menggunakan alat analisis yaitu Analisis Jalur (Path Analysis) dan alat bantu Software IBM SPSS Statistics 23 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara Kompetensi dan Disiplin Kerja yang memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636. Secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai sebesar 0,485. Secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai sebesar 0,261. Secara simultan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai F_{hitung} sebesar (159,432) > F_{tabel} (3,08) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Memasuki revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat, hal ini ditandai dengan percepatan perkembangan teknologi dan informasi yang dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital sebagai penggerak serta koneksi. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi setiap organisasi maupun perusahaan karena menjadi penentu dan sangat berperan dalam memberikan kontribusi serta keberhasilan disetiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Revolusi industri 4.0 menuntut sumber daya manusia untuk mengembangkan keterampilan sehingga memiliki kompetensi yang unggul diatas rata-rata dari kompetensi standar yang telah ditetapkan organisasi, sehingga sumber daya manusia mampu bersaing dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dan berharga serta menjadi faktor inti bagi setiap instansi maupun perusahaan.

Sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya seringkali menghadapi persoalan terkait sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi pihak manajemen, maka dengan itu organisasi memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan. Agar tercapainya tujuan suatu organisasi, banyak hal yang harus dilakukan oleh manajemen salah satunya yaitu dengan mengadakan evaluasi mengenai sasaran kinerja yang harus dicapai guna memajukan organisasi.

Setiap organisasi pasti ingin pegawainya memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan bersifat profesional dalam bekerja, agar pegawai dapat secara optimal meningkatkan kemampuan, waktu, tenaga, pengetahuan dan kinerja yang baik

selama menjalankan pekerjaannya. Untuk mencapai sasaran suatu organisasi, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini karena kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhanu et al., 2021) kinerja menjadi faktor utama yang harus dicapai oleh organisasi, hal ini karena kinerja dijadikan sebagai cerminan bagi kemampuan organisasi dalam mengelola setiap pegawainya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dapat dengan memperhatikan permasalahan terkait kompetensi pegawai dalam organisasi. Kondisi lingkungan organisasi maupun perusahaan dimasa depan menunjukkan meningkatnya perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Perkembangan teknologi dan informasi memerlukan *knowledge worker*, dimana tingkat pengetahuan sumber daya manusia harus semakin tinggi.

Kompetensi era saat ini merujuk pada konsep kompetensi global. Dimana setiap sumber daya manusia mampu memahami permasalahan yang terjadi baik secara lokal maupun global, mampu memahami dan menghargai berbagai aspek, mampu berinteraksi dan saling menghormati orang lain, dan ikut serta dalam pembangunan secara bersama-sama dan berkelanjutan. Maka dari itu untuk menjadi organisasi yang unggul dimasa depan, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi yang mampu bersaing dengan baik mengingat semakin canggih dan berkembangnya teknologi serta informasi saat ini. Menurut (OECD, 2018) yang dikutip dalam Heri (2020:119) individu dengan kompetensi global merupakan gabungan dari 4 (empat)

unsur, yakni *skill, attitudes, value* dan *knowledge* yang pada akhirnya akan membentuk suatu kerangka berpikir yang *universal* dan menjadi karakteristik individu dalam kesehariannya. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Thalib et al., 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Kesadaran pegawai akan hal disiplin harus diterapkan dalam diri setiap pegawai yaitu dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat dan disahkan oleh setiap organisasi. Sutrisno (2016) dalam (Kristianti et al., 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan adanya peraturan dan hukuman karena hal tersebut diperlukan untuk menanamkan dan menumbuhkan rasa kedisiplinan yang tinggi sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pakpahan & Noviany Aulia (2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian (Prayogi et al., 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil kinerja yang belum optimal disebabkan oleh kompetensi pegawai yang dinilai masih

kurang untuk melakukan pekerjaan dan kurangnya disiplin kerja pegawai.

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Wibowo (2016:272) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dimensi dan indikator terkait kompetensi menurut Gordon dalam Kawiana (2020), ada beberapa dimensi dan indikator kompetensi yang diuraikan sebagai berikut : 1). Pengetahuan (*Knowledge*), Indikatornya : pengetahuan prosedur pelayanan, pengetahuan standar teknis. 2). Kemampuan (*Skill*), Indikatornya: seorang pegawai mempunyai kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien untuk dijalankan. 3). Sikap (*Attitude*), Indikatornya: tingkah laku dan ramah. 4.) Pemahaman (*Understanding*), Indikatornya: karakteristik dan kondisi kerja. 5). Nilai (*Value*), Indikatornya: kejujuran, keterbukaan. 6). Minat (*Interest*), Indikatornya: pelatihan, semangat kerja.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2020:193) mengatakan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi dalam mencapai

tujuannya. Menurut Sutrisno (2017:89) dalam Kristianti et al. (2021) mengatakan Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari setiap organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dimensi dan indikator terkait disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator, dimensi dan indikator disiplin kerja diantara lain sebagai berikut : 1). Kehadiran, Indikator: Tingkat kehadiran tepat waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi. 2). Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Indikatornya: Menaati setiap peraturan dan norma yang berlaku. 3). Ketaatan Pada Standar Kerja, Indikatornya: bekerja sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab dan sesuai dengan SOP. 4), Tingkat Kewaspadaan, Indikatornya: Ketelitian, ketepatan dan pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan. 5). Etika Kerja, Indikatornya: etika berpakaian, tingkah laku, dan sikap.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2016:3) berpendapat bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerja dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dimensi dan indikator terkait kinerja pegawai Menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ada 5 (Lima) dimensi yang menjadi poin penilaian yaitu: 1). Orientasi Pelayanan, Indikatornya adalah: Kecepatan dan Komunikasi yang baik. 2). Komitmen, Indikatornya adalah:

Loyalitas dan bertanggung jawab terhadap organisasi. 3). Inisiatif Kerja, Indikatornya: menciptakan ide-ide baru, bekerja dengan keinginan yang tinggi dan mengatasi pekerjaan tanpa perintah dari atasan. 4). Kerjasama, Indikatornya: kerjasama dengan tim, berhubungan baik dengan rekan, dan menerima pendapat. 5). Kepemimpinan, Indikatornya: kemampuan memotivasi dan kemampuan mengambil keputusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan menurut Sugiyono (2019) metode verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, dua variabel bebas yaitu (X_1) Kompetensi dan (X_2) Disiplin Kerja yang mempengaruhi satu variabel terikat yaitu (Y) adalah Kinerja Pegawai.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sebanyak 110 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) sampel jenuh diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Sampel jenuh juga sering disebut sensus, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data penelitian dikumpulkan dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji f (Simultan). Menggunakan alat analisis yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan alat bantu *Software IBM SPSS Statistics 23 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk melakukan analisis deskriptif dan verifikatif pada responden saat melakukan analisis data, peneliti menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 23 for windows* sebagai alat bantu dalam mengolah data. Penyebaran kuisisioner yaitu kepada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sebagai sampel sebanyak 110 orang pegawai. Hasil analisis menurut karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

| <i>Karakteristik</i> | <i>Jumlah</i> | <i>Presentase</i> |
|----------------------------|---------------|-------------------|
| Jenis Kelamin | | |
| <i>Laki-laki</i> | 57 | 51,80% |
| <i>Perempuan</i> | 53 | 48,20% |
| TOTAL | 110 | 100% |
| Usia | | |
| <i>20-30 Tahun</i> | 19 | 17,30% |
| <i>31-40 Tahun</i> | 41 | 37,30% |
| <i>41-50 Tahun</i> | 37 | 33,60% |
| <i>>50 Tahun</i> | 13 | 11,80% |
| TOTAL | 110 | 100% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| <i>SMA/SMK</i> | 15 | 13,60% |
| <i>D3</i> | 7 | 6,40% |
| <i>S1</i> | 67 | 60,90% |
| <i>S2</i> | 21 | 19,10% |
| TOTAL | 110 | 100% |
| Masa Kerja | | |
| <i>3-15 Th</i> | 54 | 49,10% |
| <i>16-25 Th</i> | 39 | 35,50% |
| <i>26-30 Th</i> | 13 | 11,80% |

| <i>Karakteristik</i> | <i>Jumlah</i> | <i>Presentase</i> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| <i>>30 Th</i> | 4 | 3,60% |
| TOTAL | 110 | 100% |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Peneliti 2022

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) perhitungan pengujian validitas akan memperoleh data yang valid dan tidak valid, yaitu pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi 0,30, Jika r hitung > 0,30 maka data tersebut dikatakan valid. Sedangkan jika r hitung < 0,30 maka data tersebut dikatakan tidak valid. Untuk menguji validitas peneliti menggunakan sampel sebanyak 110 dengan nilai r-kritis sebesar 0,30. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

| <i>No.</i> | <i>Indikator</i> | <i>r-hitung</i> | <i>r-kritis</i> | <i>Ket</i> |
|------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| 1 | Identifikasi belajar | 0,611 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pengetahuan prosedur pelayanan | 0,562 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pengetahuan standar teknis | 0,432 | 0,30 | Valid |
| 4 | Metode kerja | 0,389 | 0,30 | Valid |
| 5 | Efisiensi kerja | 0,661 | 0,30 | Valid |
| 6 | Ramah | 0,720 | 0,30 | Valid |
| 7 | Tingkah laku | 0,667 | 0,30 | Valid |
| 8 | Pemahaman karakteristik kerja | 0,699 | 0,30 | Valid |
| 9 | Pemahaman tentang kondisi kerja | 0,648 | 0,30 | Valid |
| 10 | Kejujuran | 0,730 | 0,30 | Valid |
| 11 | Keterbukaan | 0,671 | 0,30 | Valid |
| 12 | Demokratis | 0,376 | 0,30 | Valid |
| 13 | Semangat kerja | 0,670 | 0,30 | Valid |
| 14 | Aktivitas Kerja | 0,676 | 0,30 | Valid |
| 15 | Pelatihan | 0,669 | 0,30 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kompetensi (X₁) dengan 15 indikator pernyataan memiliki nilai r-hitung > 0,30, maka nilai dari setiap indikator dapat dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk pengujian validitas data kuesioner variebel Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

| No. | Indikator | r-hitung | r-kritis | Ket. |
|-----|------------------------------------------|----------|----------|-------|
| 1 | Ketepatan waktu | 0,531 | 0,30 | Valid |
| 2 | Tingkat Kehadiran | 0,541 | 0,30 | Valid |
| 3 | Keterlambatan | 0,344 | 0,30 | Valid |
| 4 | Taat terhadap norma yang berlaku | 0,603 | 0,30 | Valid |
| 5 | Taat terhadap peraturan yang berlaku | 0,562 | 0,30 | Valid |
| 6 | Taat terhadap pedoman kerja yang berlaku | 0,618 | 0,30 | Valid |
| 7 | Bekerja sesuai tugas pokok | 0,359 | 0,30 | Valid |
| 8 | Bekerja sesuai dengan SOP | 0,379 | 0,30 | Valid |
| 9 | Bekerja sesuai dengan standar pelayanan | 0,385 | 0,30 | Valid |
| 10 | Ketelitian | 0,547 | 0,30 | Valid |
| 11 | Ketepatan | 0,608 | 0,30 | Valid |
| 12 | Pertimbangan | 0,528 | 0,30 | Valid |
| 13 | Berpakaian | 0,446 | 0,30 | Valid |
| 14 | Bertanggung Jawab | 0,427 | 0,30 | Valid |
| 15 | Sikap | 0,449 | 0,30 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂) dengan 15 indikator pernyataan memiliki nilai r-hitung > 0,3, maka nilai dari setiap indikator dapat dinyatakan valid.

Adapun hasil untuk pengujian validitas data kuesioner variebel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| No. | Indikator | r-hitung | r-kritis | Ket |
|-----|---------------------------------------|----------|----------|-------|
| 1 | Kecepatan | 0,465 | 0,3 | Valid |
| 2 | Komunikasi Yang Baik | 0,606 | 0,3 | Valid |
| 3 | Loyalitas | 0,652 | 0,3 | Valid |
| 4 | Bertanggung jawab terhadap organisasi | 0,741 | 0,3 | Valid |
| 5 | Keinginan bekerja tinggi | 0,704 | 0,3 | Valid |
| 6 | Mengatasi pekerjaan | 0,644 | 0,3 | Valid |
| 7 | Kerjasama Tim | 0,620 | 0,3 | Valid |
| 8 | Hubungan yang baik | 0,566 | 0,3 | Valid |
| 9 | Motivasi | 0,651 | 0,3 | Valid |
| 10 | Mengambil keputusan | 0,613 | 0,3 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kinerja (Y) dengan 10 indikator pernyataan memiliki nilai r-hitung > 0,3, maka nilai dari setiap indikator dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu item dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sedangkan suatu item dapat dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0,6. Hasil uji reliabilitas variable Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 sebagi berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | r hitung | r kritis | Keterangan |
|---------------------|----------|----------|------------|
| Kompetensi (X1) | 0,751 | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,721 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,755 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk setiap variabel dengan nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan yaitu variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,751, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,751 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,755, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan melihat grafik distribusi normal serta dengan melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria jika angka Signifikan (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika angka Signifikan (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variable Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.38132942 |
| | Most Extreme Differences | Absolute .071 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 6 hasil Uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mengikuti sebaran data normal, karena nilai signifikansi (Sig) > 0,05 yaitu 0,200 > 0,05. Sehingga variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mencari hubungan anatara dua variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel Disiplin Kerja (X2). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

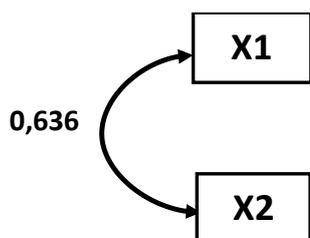
Tabel 7 Hasil Koefisien Korelasi Correlations

| | | Kompetensi | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|------------|----------------|
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | .636** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 110 | 110 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .636** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 110 | 110 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas nilai koefisien korelasi antara variabel bebas kompetensi (X1) dan variabel bebas disiplin kerja (X2) adalah 0,636 korelasi tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Korelasi Antara Variabel Kompetensi (X₁) Dan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Dari hasil analisis diatas diperoleh besaran koefisien korelasi anantara variabel bebas yaitu kompetensi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,636, sehingga memiliki tingkat hubungan kuat dan dua arah karena positif.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 23, sehingga diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 8 Sebagai berikut:

**Tabel 8
Hasil Koefisien Analisis Jalur
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | -1.066 | 2.047 | | -.521 | .603 |
| Kompetensi | .395 | .042 | .593 | 9.446 | .000 |
| Disiplin Kerja | .291 | .051 | .357 | 5.680 | .000 |

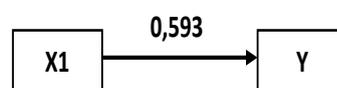
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut

masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien Jalur Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 8 diatas koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,593. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,593X_1$. Koefisien jalur variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Koefisien Jalur Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

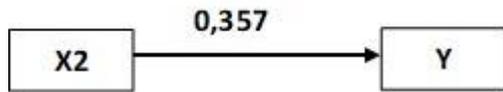
Berdasarkan Gambar 2 diatas koefisien jalur Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= 0,593^2 \times 100\% \\
 &= 0,351 \times 100\% \\
 &= 35,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas pengaruh langsung Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 35,1%.

2) Koefisien Jalur Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 8 diatas koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,357. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,357 X_2$. Koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Koefisien Jalur Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

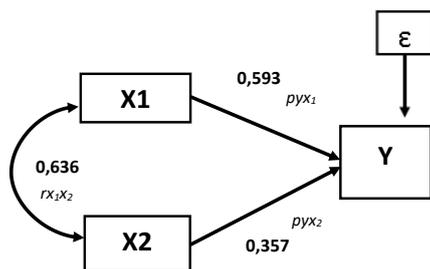
Berdasarkan Gambar 3 diatas koefisien jalur Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ CD &= 0,357^2 \times 100\% \\ &= 0,127 \times 100\% \\ &= 12,7\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas pengaruh langsung Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,7%.

3) Koefisien Jalur antara Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Rancangan Analisis Jalur (*Path Analysis*) variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Gambar 4.49 dibawah ini:



Gambar 4 Analisi Jalur (*Path Analysis*) variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Gambar 4.49 diatas dapat dilihat bahwa besaran korelasi variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,636. Serta besaran

koefisien jalur variabel menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,593 lebih besar dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,357, artinya Kompetensi (X₁) lebih berpengaruh dan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Disiplin Kerja (X₂). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,593X_1 + 0,357X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- X₁ = Variabel Kompetensi
- X₂ = Variabel Disiplin Kerja
- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

4) Pengaruh Parsial Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a) Pengaruh Parsial Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Interpretasi Analisis Jalur | Perhitungan | Besarnya Pengaruh |
|---------------------------|---------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Kompetensi X ₁ | Pengaruh Langsung X ₁ ke Y | 0,593 ² | 0,351 |
| | Pengaruh Tidak Langsung X ₁ ke Y | 0,593 x 0,357 x 0,636 | 0,134 |
| TOTAL | | | 0,485 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Kompetensi (X₁) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,485 atau sebesar 48,5%.

b) Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung atau tidak langsung Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Interpretasi Analisis Jalur | Perhitungan | Besarnya Pengaruh |
|-------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Disiplin Kerja X ₂ | Pengaruh Langsung X ₂ ke Y | 0,357 ² | 0,127 |
| | Pengaruh Tidak Langsung X ₂ ke Y | 0,593 x 0,357 x 0,636 | 0,134 |
| TOTAL | | | 0,261 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,261 atau sebesar 26,1%.

5) Pengaruh Simultan Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh secara simultan variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11 Pengaruh secara simultan Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | | Sub Total Pengaruh |
|---------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|----------------|--------------------|
| | | | X ₁ | X ₂ | |
| Kompetensi X ₁ | 0,593 | 0,351 | | 0,134 | 0,485 |

| | | | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Disiplin Kerja X ₂ | 0,357 | 0,127 | 0,134 | | 0,261 |
| Total Pengaruh Simultan | | | | | 0,746 |
| Pengaruh Variabel Lain | | | | | 0,254 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,746 atau sebesar 74,6%, adapun pengaruh variabel lain yaitu sebesar 0,254 atau sebesar 25,4%.

Koefisien Determinasi

Total pengaruh variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah besaran koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12 Nilai Koefisien Determinasi (R²) Terhadap Hubungan Antar Variabel Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .865 ^a | .746 | .744 | 2.85672 |

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 12 diatas nilai R Square sebesar 0,746 atau sebesar 74,6%. Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut:

$$Y = 0,485X_1 + 0,261X_2 + 0,254\varepsilon = 1$$

Keterangan :

- X₁ = Variabel Kompetensi
- X₂ = Variabel Disiplin Kerja
- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien sebesar 0,746 yaitu 74,6%, maka variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain (ε) atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.066 | 2.047 | | -.521 | .603 |
| Kompetensi | .395 | .042 | .593 | 9.446 | .000 |
| Disiplin Kerja | .291 | .051 | .357 | 5.680 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

a. Hipotesis Pengaruh Parsial Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk pengaruh Kompetensi (X₁) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, $df = n - 2 = 110 - 2 = 108$ diperoleh $t_{tabel} = 1,659$. Berdasarkan Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 9,446$ dan sig 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (9,446) > t_{tabel} (1,659)$ maka **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi (X₁) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk pengaruh Disiplin Kerja (X₂) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, $df = n - 2 = 110 - 2 = 108$ diperoleh $t_{tabel} = 1,659$. Berdasarkan Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,680$ dan sig 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (5,680) > t_{tabel} (1,659)$ maka **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Untuk Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, $df = n - 2 = 110 - 2 = 108$ diperoleh $f_{tabel} = 3,08$ sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14 Hasil Perhitungan Nilai F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 2602.190 | 2 | 1301.095 | 159.432 | .000 ^b |
| Residual | 873.210 | 107 | 8.161 | | |
| Total | 3475.400 | 109 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 14 diatas menunjukkan hasil perhitungan nilai $f_{hitung} = 159.432$ dan Sig. 0,000. Ddapat disimpulkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} (159.432) > t_{tabel} (3,08)$ maka **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis dari metode deskriptif terkait variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan pembahasan deskriptif sebagai berikut:

Kompetensi (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai variabel Kompetensi (X₁) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai skor 6.580 dengan nilai rata-rata 438,6 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah memiliki kompetensi dengan kriteria baik. Dari hasil analisis deskriptif variabel Kompetensi (X₁) diperoleh 15 indikator dengan kriteria baik, dengan skor tertinggi yaitu indikator pemahaman karakteristik kerja dengan nilai skor 457. Meskipun kompetensi pegawai memiliki kriteria baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan kembali seperti metode kerja, demokratis, efisiensi kerja, pemahaman tentang kondisi kerja, semangat kerja dan tingkah laku. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Wibowo (2016) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai variabel Disiplin Kerja (X₂) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai skor 6.312 dengan nilai rata-rata 420,8 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah memiliki disiplin kerja yang baik. Dari hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh 14 indikator dengan kriteria baik, dengan skor tertinggi yaitu indikator bertanggung jawab dengan nilai skor 461. Namun terdapat 1 (satu) indikator dengan nilai skor terendah dengan kriteria cukup baik yaitu indikator bekerja sesuai dengan SOP dengan skor 371. Meskipun disiplin kerja pegawai baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan kembali seperti bekerja sesuai dengan SOP, keterlambatan, tingkat kehadiran, bekerja sesuai dengan standar kerja, taat terhadap pedoman yang berlaku, taat terhadap norma yang berlaku.

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa kinerja memiliki nilai skor 4.451 dengan nilai rata-rata 445,1 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah memiliki kinerja yang baik. Dari hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh 10 indikator dengan kriteria baik, dengan skor tertinggi yaitu indikator kerjasama tim dengan nilai skor 461. Meskipun kinerja pegawai memiliki kriteria baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan kembali seperti kecepatan dan keinginan bekerja pegawai tinggi.

Pembahasan Verifikatif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis dari metode verifikatif terkait variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan pembahasan verifikatif sebagai berikut:

Pembahasan Korelasi Antar Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian analisis korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636. Sehingga korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan interval koefisiennya antara 0,60-0,799 dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, begitupun sebaliknya disiplin kerja dapat meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Pengaruh Parsial Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0,485 atau sebesar 48,5%. Dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial dengan menggunakan Uji t memperoleh $t_{hitung} (9,446) > t_{tabel} (1,659)$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0,261 atau sebesar 26,1%. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial dengan menggunakan Uji t memperoleh $t_{hitung} (5,680) > t_{tabel} (1,659)$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Pembahasan Pengaruh Simultan Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai f_{hitung} sebesar $(159,432) > f_{tabel} (3,08)$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Uji hipotesis menyatakan bahwa **H₀ ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Karawang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diteliti dengan menyebarkan 15 indikator pernyataan terkait dengan variabel kompetensi, berdasarkan hasil kuesioner memperoleh nilai rata-rata sebesar 438,6 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Tetapi masih terdapat indikator yang perlu untuk ditingkatkan kembali karena memiliki nilai skor terendah yaitu indikator metode kerja dengan skor sebesar 412.
2. Disiplin Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diteliti dengan menyebarkan 15 indikator pernyataan terkait dengan variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil kuesioner memperoleh nilai rata-rata 420,8 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Tetapi terdapat 1 (satu) indikator dengan nilai skor terendah dengan kriteria cukup baik yaitu indikator bekerja sesuai dengan SOP dengan skor 371. Hal tersebut perlu untuk ditingkatkan kembali agar setiap pekerjaan dijalankan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan dalam organisasi.
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang diteliti dengan menyebarkan 10 indikator pernyataan terkait dengan variabel kinerja pegawai, berdasarkan hasil kuesioner memperoleh nilai rata-rata sebesar 445,1 berada pada rentang skala 374-462 dengan kriteria baik. Tetapi masih terdapat indikator yang perlu untuk ditingkatkan kembali karena memiliki nilai skor terendah yaitu indikator kecepatan dengan skor sebesar 422. Hal tersebut perlu ditingkatkan karena terkait dengan kecepatan dalam orientasi pelayanan yang dilakukan dilingkup organisasi.
4. Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif dan signifikan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636. Sehingga korelasi antara Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan interval koefisiennya antara 0,60-0,799 dengan kriteria kuat.
5. Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0,485 atau sebesar 48,5%.
6. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0,261 atau sebesar 26,1%.

Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,746 atau sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,254 atau sebesar 25,4% dijelaskan oleh variabel lain (ϵ) atau

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.

Heri, E. I. (2020). *Paradigma Baru Pengelolaan SDM Dalam Organisasi* (I. M. R. Hartana (ed.); Cetakan Ke). PT. Raja Grafindo Persada.

Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press Publishing.

Kristianti, L. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta 1**. 1(2017).

Pakpahan, W., & Noviandy Aulia, I. (2022). THE EFFECT OF COMPETENCE AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATION OF MOTIVATION VARIABLES IN MONEY MANAGEMENT DEPARTMENT CENTRAL BANK OF INDONESIA. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 477–487. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1093>

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–670. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>

Ramadhanu, F., Rukmini, & Munawaroh. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 163–173.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA.

Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia.*, 7.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). PT. Raja Grafindo Persada.