



Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora

Vol 4 No 1 April 2021

P-ISSN : 1907 – 5340

E-ISSN : 2722 - 3248

Hal. : 20 - 32

KEPRIBADIAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU

Arifin Tapi Oyihoe

Administrasi Publik, FISIP, Universitas Pattimura Ambon

Email : arifintapioyihoe@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of personality and discipline on employee performance through employee competence. The research approach is explanatory research by collecting cross-section data through a questionnaire. The population in this study were all employees at the Maluku Provincial Social Service as many as 93 people and the use of saturated samples. Analysis using path analysis with the help of SPSS 23.00. The results showed that competence mediates the influence of personality and discipline on employee performance.

Keywords: *personality, discipline, performance, competence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan. Pendekatan penelitian adalah penelitian eksplanatori dengan mengumpulkan data penampang melalui angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku sebanyak 93 orang dan yang menggunakan sampel jenuh. Analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kepribadian, disiplin, kinerja, kompetensi*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi Pemerintah tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai SDM yang berada di Pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peran PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan

Pemerintah dalam rangka pembangunan. Untuk itu peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumberdaya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, pelatihan, dan disiplin serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam satu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (Pegawainya) pada aktifitas pelatihan. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja (Mondy, 2008) .

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya banyak pegawai yang masih belum menguasai bidang pekerjaannya, pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan saat ini dengan sasaran pencapaian kinerja jangka pendek. Dalam kenyataannya masih banyak instansi yang salah mengikutsertakan pegawainya dalam program. Sudah menjadi suatu fenomena di Negeri ini, bahwa hampir seluruh unsur pimpinan pemerintahan senantiasa meletakkan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada urutan teratas dari program kerjanya. Namun, dalam implementasi, pengembangan SDM ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal disebabkan tidak terpenuhinya anggaran dalam hal pengembangan SDM yang hasilnya baru akan terlihat beberapa puluh tahun kemudian. Hal yang banyak menjadi penyebab antara lain (1) ketiadaan PNS yang dapat memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat tersebut, (2) ketergantungan pimpinan unit yang sangat tinggi terhadap staf, (3) penunjukan staf untuk mengikuti diklat dilakukan secara subyektif atau tanpa kinerja yang jelas, (4) instansi tidak memiliki program pengembangan staf yang terstruktur, (5) pasifnya para pengelola diklat dan atau kepegawaian di dalam mencari informasi diklat gelar dan non gelar dengan beasiswa dari luar instansinya (Priatna, 2013).

Aparatur pemerintah semacam dituntut memberikan pelayanan prima. Pelayanan prima dari pemerintah ditunjukan kepada masyarakat, Departemen atau Lembaga Pemerintah, Non–Departemen atau Perintah Daerah Tingkat I dan II juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, baik secara internal maupun eksternal untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Pelayanan prima dapat tercapai apabila SDM yaitu PNS dapat diandalkan yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Tugas Pokok Dinas Sosial Provinsi Maluku adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang sosial . Dalam melaksanakan program, Dinas Sosial Provinsi Maluku tersebut membutuhkan SDM yang kompeten dibidangnya agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal. Banyak permasalahan manajemen pemerintahan yang belum teratasi, permasalahan manajemen Pemerintahan tersebut antara lain : masih rendahnya kinerja aparatur di lembaga Pemerintahan (Manajemen Kepegawaian Negara, 2010). Rendahnya kinerja aparatur merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi Dinas Sosial Provinsi Maluku saat ini. Hal ini disebabkan karena saat ini Dinas Sosial Provinsi Maluku dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM dan sarana prasarana yang masih sangat terbatas. (LAKIP Dinas Sosial Provinsi Maluku, 2019).

Pencapaian kinerja Dinas Sosial Provinsi Maluku masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja Dinas Sosial Provinsi Maluku merupakan hasil dari seluruh kinerja bagian yang terdapat dalam Dinas Sosial Provinsi Maluku. Kinerja bagian merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja pegawai dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

SDM yang handal adalah SDM yang memiliki kualitas, jujur, kompeten, profesional, berani dan konsisten. SDM yang dibutuhkan adalah yang handal/profesional, yaitu memiliki kemampuan pengetahuan teknis dibidangnya (Halide, 2010). Kehandalan berkaitan dengan kapasitas dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Kompetensi merupakan salah satu adalah masalah kehandalan SDM yang dialami Dinas Sosial Provinsi Maluku yaitu masih kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang dapat mendukung tujuan instansi. Selain itu penempatan PNS pada struktur organisasi dan tata kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan kenyataan bahwa masih banyak terdapat bidang atau bagian pekerjaan yang belum terpenuhi penempatan pegawai pada bidang dan sub bidang yang ada. Selain itu faktor latar belakang pendidikan dan penguasaan tugas belum sepenuhnya dijadikan dasar pertimbangan dalam proses penempatan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain dari diadakannya pelatihan maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penerapan disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan pasal 3 telah di atur secara kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Disiplin sebagai sikap dan tingkah laku pegawai yang mencerminkan tingkat

kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Flippo (2001) dijelaskan tentang masalah kepegawaian yang menyangkut dengan kedisiplinan yaitu diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi maka kemungkinan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai, tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah pegawai, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tingkat eksplanasi asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan metode, pendekatan yang dilakukan adalah survei yang dilakukan pada populasi atau sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku berjumlah 93 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh (sensus)*, yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 93 orang pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana pengaruh variabel kepribadian dan disiplin terhadap kinerja melalui variabel intervening kompetensi. Untuk itu, dilakukan uji statistik *path analysis* yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2$$

Dimana:

Z = Kompetensi

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Kepribadian

X_2 = Disiplin

E = Error

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada Bab II, dilakukan analisis pada data penelitian, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Analisis Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2
X1	1,000	0,128
X2	0,128	1,000

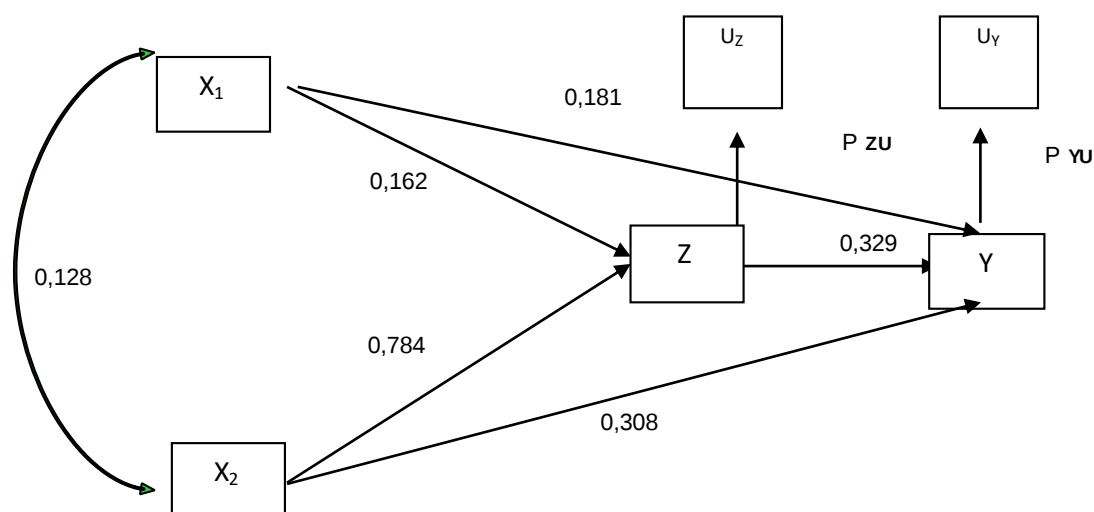
Selanjutnya untuk mengetahui besarnya koefisien jalur antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Z, serta koefisien jalur dari Z ke Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur paramater	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X1 terhadap Z (pZ.X1)	0,162	2,969	1,684	0,009	Terima Ha
X2 terhadap Z (pZ.X2)	0,784	3,251	1,684	0,002	Terima Ha
Z terhadap Y (pY.Z)	0,329	2,380	1,684	0,006	Terima Ha
X1 terhadap Y (pY.X1)	0,181	2,635	1,684	0,007	Terima Ha
X2 terhadap Y (pY.X2)	0,308	2,447	1,684	0,006	Terima Ha
R ² (X1,X2,Z terhadap Y)		0,605			
R ² (X1,X2 terhadap Z)		0,451			

Keterangan : * signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur dari hasil pengujian secara simultan adalah signifikan, sehingga dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti dapat diteruskan ke pengujian secara individual. Dari hasil pengujian secara individual, ternyata koefisien path dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Z secara statistik adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil analisis pada tabel di atas diterjemahkan ke dalam diagram path sebagaimana diagram berikut ini :



Gambar 1
Struktur Hubungan Antara Variabel X_1 dan X_2
dengan Variabel Y melalui variabel Intervening Z

Tabel 3.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepribadian dan Disiplin Terhadap
Kompetensi dan Kinerja

Pengaruh	Kepribadian (X_1)	Disiplin (X_2)	Kompetensi (Z)	Keterangan
Langsung Ke Z	0,026	0,614	-	Signifikan
Langsung Y	0,032	0,009	0,108	Signifikan
Tidak Langsung melalui hubungan korelatif	0,00010	0,0007	-	Signifikan
Tidak Langsung melalui Z	0,058	0,623	0,789	Signifikan
Pengaruh Total	0,1161	1,240	0,897	Signifikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung terbesar adalah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kompetensi sebesar 0,614 ; yang menunjukkan setiap kenaikan 1 persen disiplin kerja pegawai akan meningkatkan 61,4% kompetensi. Sedangkan pengaruh langsung kepribadian terhadap kompetensi sebesar 0,026 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen kepribadian, hanya akan meningkatkan kompetensi sebesar 2,6% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Demikian pula pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,108 yang menunjukkan bahwa setiap

kenaikan 1 persen kompetensi, hanya akan meningkatkan kinerja sebesar 10,8% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan.

Pengaruh total variabel kepribadian, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 89,7% yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kepribadian semakin baik dan disiplin kerja tinggi sehingga meningkatkan kompetensi dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh pengaruh langsung kepribadian, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja. Demikian pula pengaruh tidak langsung dengan dimediasi kompetensi. Hal ini mengindikasikan adanya peran variabel kompetensi dalam memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi peran kompetensi dalam memediasi kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan uji Sobel. Dalam pengujian ini, variabel kompetensi dinyatakan signifikan dalam memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai kerja jika nilai p value hasil uji Sobel $< 0,05$.

Tabel 4
Hasil Uji Sobel Peran Kompetensi Dalam Memediasi Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai P Value	Keterangan
Kepribadian	Kinerja pegawai	Kompetensi	0,0005	Signifikan
Disiplin	Kinerja pegawai	Kompetensi	0,005	Signifikan

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai p value untuk variabel kepribadian dan disiplin masing-masing sebesar 0,0005 dan 0,005. Oleh karena p value $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara signifikan dapat memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Kompetensi

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kepribadian terhadap kompetensi sebesar 0,026 atau 2,6% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,969 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieq dan M. Cahyo Widyo Sulisty (2018) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dan kompetensi, sehingga disimpulkan bahwa kepribadian dan kompetensi saling berkorelasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepribadian pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan sikap ekstrasversi, mudah akur atau mudah bersepakat, sifat berhati-hati, memiliki stabilitas emosi yang sangat baik serta terbuka dengan hal-hal yang baru. Dengan kepribadian yang baik, pegawai akan lebih mudah dalam meningkatkan kompetensi diri, melalui keaktifan dalam mengikuti pendidikan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi.

2. Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kompetensi

Pengaruh langsung disiplin terhadap kompetensi sebesar 0,614 atau 61,4% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $3,251 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian Hamlan Daly (2015) yang menemukan bahwa disiplin dan kompetensi saling berkorelasi atau saling berhubungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan umum yang dihasilkan bahwa kompetensi, disiplin dan kompensasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan pegawai yang taat aturan, disiplin terhadap waktu dan selalu bertanggung jawab. Kedisiplinan pegawai akan mendorong tercapainya peningkatan kompetensi pegawai, khususnya dalam kepatuhan terhadap berbagai standar dan aturan kerja.

3. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,108 atau 10,8% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,380 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, **diterima**. Hal ini sejalan dengan teori Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Juga sejalan dengan hasil penelitian Penelitian lainnya dilakukan oleh Nursangadah (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari : pengetahuan, perilaku atau sikap, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja sebesar 0,032 atau 3,2% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,635 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keempat, **diterima**. Hal ini

sejalan dengan teori kepribadian menurut Feist &Gregory Feist (2013:4), menyatakan bahwa pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Juga sejalan dengan penelitian Nursangadah (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja. Demikian pula dengan hasil penelitian Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieg M. dan Cahyo Widyo Sulistyo (2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hasil perhitungan dari signifikansi t variabel kepribadian karyawan (X_1) $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Variabel kepribadian karyawan memberikan kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan kepribadian karyawan yang semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

5. Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar 0,009 atau 9,0% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,447 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kelima, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi hingga mencapai 25.8%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Udayanto (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Zainal Abidin (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. semen tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kompetensi

Pengaruh tidak langsung kepribadian dan disiplin sebesar 0,897 atau 89,7% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,380 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keenam, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi variabel mediasi bagi kepribadian dan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Tigor Sitorus Ali Ghazi (2014) membuktikan bahwa variabel kompetensi bisa menjadi variabel mediasi, dimana pengaruh mediasi kompetensi pegawai atas pengaruh langsung proses seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai lebih kuat dan signifikan jika dibandingkan pengaruh langsung proses seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai. Demikian pula

penelitian Anis Eliyana dan Winda Nurmalia (2015) yang juga menemukan kekuatan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi yang dilakukan dengan pembuktian dimana, internal locus of control (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y2), namun internal locus of control (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (Y2) dengan kompetensi (Y1) sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fudji Sri Mar'ati (2010) yang menyebutkan bahwa *competency based training* sebagai variabel intervening peningkatan kinerja karyawan operator Spinning di PT Apac Inti Corpora yang memediasi variabel masa kerja dan tingkat pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan antara lain :

1. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku.
3. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku.
4. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku.
5. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku.
6. Kompetensi memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku.

REFERENSI

- Agung, A. M. Lilik. 2007. *Human Capital Competencies Sketsa-Sketsa Pruktik HumanCapital Berbasis Kompetensi*. Jakartn: PT. Elex Media Komputindo.
- Blanchard. P. Nick and Thacker, James W. 2004. *Effective Training*, Pearson. New Jersey: Prentice Hall
- Davis, Keith. 2000, *Fundamental Organization Behavior*. (Terjemahkan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2002. *Surat Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002. Kegiatan Belajar Mengajar Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Puskur Balitbang.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Farooq, Mubashar and Muhamamd Aslam Khan. 2011. *Impact Of Training And Feedback On Employee Performance*. *Far East. Journal Of Psychology And Business*. Vol 5:No 1.

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasioan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gulo, W. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Grassindo.
- Halide, 2010. *Penyediaan SDM Yang Handal Sebagai Fondasi Berkembangnya Ekonomi Syariah*. Jakarta UNIFA
- Harlie. M. 2004. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Pada Pemerintah Kabupaten Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal dan Managemen Akuntansi*. Vol:11. No:2
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 2009. (*Collection of Safety Regulations*). Jakarta: Direktorat Pengawasan Norma Kerja
- Hsu, I-Chieh. 2008. "Knowledge Sharing Practices As A Facilitating Factor For Improving Organizational Performance Through Human Capital Preliminary Test." *Journal Of Expert System with Applications*, 35 pp.1316-326
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. 2010. *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*. *Jounal of Business And Economic Horizon*. Volume 2: pp25-36
- Lukman, Hariadi. 2003. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kotamadya Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Marlingga, Lina. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Garuda Indonesia Branch Office Semarang*. Tesis. Karyawan di PT Semarang: Universitas Diponegoro.
- Marelli, Anne F, Janis Tondora and Michael A Hoge. 2005. *Strategies For Developing, Competency Models Journal Of Administration And Policy In Mental Health*. Vol 32: No 5/6.
- Mathis. Robert L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga.
- Nawawi, H, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Agung Bhuona. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Okereke, Chukwunye Iheanache and Igboke Beatrice Nnenna. 2011. *Training Manpower Development And Job Performance: Perception And Relevance Among Civil Servant In Ebonyi State Nigeria. Journal of Economics and International Finance*. Vol. 3(6), pp. 399-406.
- Prasojo, Eko. 2012. *Rekrutmen Kurang Berhasil Kompetensi PNS Jadi Taruhannya*
- Priatna, Dedy S. 2013. *Pengembangan SDM Aparatur Yang Lebih Murah Dan Menarik*. http://www.bappenas.go_id
- Rivai. Veithzal and Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2008 (*Organizational Behaviour*). Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. SUN
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Serial Manajemen Kepegawaian Negara. 2010. *Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil Grup B (Pembinaan karakter dan perilaku)*. Jakarta: Yayasan Purbaka BKN.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanungkalit, Hotma. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Teknis Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I Medan. *Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vos, Ans De, Sara De Hauw, and Ine Willemse. 2011. *Competency Development In Organization : Building In Integrative Model Through A Qualitative Study*. Vlerick Leuven Gent Management School.
- Wibowo.2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyono. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. CPP Network Di Magelang.
- Wursanto, IG. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zacharias, T, dan Rahawarin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Aseni, Papua.