PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Study Kasus pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo)

Nirmala
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: iskandar.nirmala@yahoo.com

Abstract: Effect of competency and work discipline on employee perfomance (Study at PAM Tirta Mangkaluku Palopo)

This study aims to: (1) determine the effect of competence on employee performance at PAM Tirta Mangkaluku Palopo City, (2) determine the effect of work discipline on employee performance at PAM Tirta Mangkaluku City of Palopo, (3) determine the effect of competence and work discipline simultaneously on employee performance. PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City. The population selected in the study were all employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City as many as 311 people, the researcher took a sample of 10% of the total population or as many as 31 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that competency had a positive and significant effect on the performance of the employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of PAM Tirta Mangkaluku City Palopo employees. Competence and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PAM Tirta Mangkaluku City of Palopo.

Keywords*: Competence, work discipline, performance*

Intisari: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo)

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (3) mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 311 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi yang ada atau sebanyak 31 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata kunci: Kompetensi, disiplin kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan bisnis atau dunia usaha semakin ketat. Tuntutan untuk memperoleh laba dan terus beroperasinya perusahaan merupakan tujuan dari suatu perusahaan yang senantiasa mendorong melakukan apa saja untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014), Hamid (2014) dan Waris (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang telah dikemukakan diatas masih memiliki keterbatasan yang dapat pula dijadikan research gap dalam penelitian ini. Ferdinand (2011) menyatakan bahwa *research gap* adalah celah-celah atau senjang penelitian yang dapat dimasuki oleh seorang peneliti berdasarkan pengalaman atau penemuan-penemuan penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan peneli dengan mengambil judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kompetensi

Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan yang yang melekat pada seseorang sehingga mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

2.2. Manfaat kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

1. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
2. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
4. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
5. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
6. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
7. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

2.3.Indikator kompetensi

Indikator kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Romber (2012) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan

keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3. Pengetahuan adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Ketrampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selanjutnya menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya unsur paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.5. Jenis – jenis disiplin kerja

Jenis-jenis Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2013) terdiri dari:

1. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancama dari orang lain.

2.6. Indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Peranan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, bila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/ hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.7. Pengertian kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moeheriono, 2012). Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2013).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. Agar diketahui seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dan apakah kinerja karyawan dibawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan suatu perusahaan (Bangun, 2012).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

2.8. Kategori pengukuran kinerja

Dessler (2015) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau informasi yang dia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keandalan adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya saat menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal menindaklanjuti pekerjaan.
3. Ketersediaan, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu kegiatan yang

diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan catatan kehadiran karyawan,

4. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari atasannya.

2.9. Indikator kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012), indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopoyang beralamat di Jl. Pongsimpin No. 14 Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota PalopoProvinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November2020

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 311 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian

dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi yang ada atau sebanyak 31 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian yaitu data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini berupa angka yang diperoleh dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Paloposeperti jumlah karyawan dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

Sumber data dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari tempat penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, maupun dari internet.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Dalam peneltian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5. Metode Analisis Data

a. Uji validitas

Uji validitas pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai r korelasi angka bebas yang menunjukkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

c. metode regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

3.6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2012).

b. Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2012).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.Hasil Pengujian Alat Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan(Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 31 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,300. Jika hasil validitas berada di atas 0,300 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.10, hasil analisisnya diatas r = 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,639; 0,674; dan 0,753. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

c. Anailisis Regresi Linier Berganda

d. Nilai a (konstanta) sebesar 4,621, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 4,621.

e. Nilai koefisien kompetensi (b1) sebesar 0,442. Artinya, setiap ada kenaikan variabel kompetensi (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,442.

f. Nilai koefisien disiplin kerja (b2) sebesar 0,750. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,750.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung kompetensi > t-tabel (2,218>1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompetensi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung disiplin kerja > t-tabel (5,456>1,701), dengan demikianhipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

c. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilaiF-hitung>F-tabel (19,789>3,34), dengan demikianhipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus mempertahankan disiplin kerja yang telah ada sekarang seperti peraturan-peraturan agar kinerja karyawan tetap baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Davis, Keith. 2012. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat. Jakarta.

Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.

Donald, Cooper R. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Media Global Edukasi. Jakarta.

Emmanuel, Ogbonna. 2012. *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja: Bukti Empiris*. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 1 No. 11.

Fitrianto, Ichlapio. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*.Jurnal Mirai Management, Vol 1. No. 1. (https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7/7).

Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.

Hamid, Djamhur. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 32 No. 1.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Heidrachman,Ranupandojo& Suad Husnan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Mariam, Ayum Mentari. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Publikasi Universitas Pasundan (http://repository.unpas.ac.id/1806/).

Marpaung, Iga Mawarni. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15 No. 2.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya, Ghalia.

Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.