

BAB I

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. Perusahaan akan melakukan peningkatan sumber-sumber daya yang dimilikinya dalam meningkatkan pendapatan/tercapainya tujuan agar semaksimal mungkin dapat produktif. Tenaga kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang berharga bagi manajer-manajer yang bergantung pada mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Novita, 2015).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka akan mengalami kegagalan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan disiplin kerja.

Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2010) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2014) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan 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. Kompetensi karyawan dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Heidrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2012) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi,

ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah "*to make profit*" dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata "memberi pelayanan". Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taiwo (2014) menghasilkan penelitian bahwa kompetensi dapat menciptakan produktivitas yang tinggi yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Emmanuel (2012) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

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 penelitian 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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang diharapkan ketika sebuah penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dalam menjalankan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi adalah dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.
2. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Objek penelitian ini adalah PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Tudero (2014) menyatakan bahwa kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka grand theory mengenai kompetensi yang digunakan dalam penilaian suatu kinerja yaitu menggunakan teori “windows” yang diperkenalkan Donald (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap. Grand theory tersebut menjadi acuan dalam melihat berbagai fenomena kesenjangan yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja. Dasar ini yang diperlukan di dalam mengamati suatu kesenjangan yang dihadapi oleh pegawai dengan kinerja yang sering mendapat sorotan, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan.

Disiplin kerja adalah sikap yang tidak bisa dijauhkan dari perilaku-perilaku seorang pegawai. Disiplin kerja juga masuk didalam bagian grand theory perilaku organisasi. Disiplin kerja adalah sikap individu seseorang yang sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja pegawai nantinya. Seseorang yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi dia tidak akan merasa terbebani, akan tetapi sebaliknya jika dia tidak bisa disiplin maka dia akan merasa sangat terbebani. Kinerja pegawai juga masuk didalam bagian grand theory hal ini masuk kedalam hasil atau prestasi kerja.

Membahas kinerja pegawai tidak bisa jauh dari kata tujuan sebuah institusi itu sendiri. Tercapainya sebuah tujuan adalah hal yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. Karena tercapainya sebuah tujuan adalah hasil akhir dari kerja keras seorang pegawai mendapatkan tugas yang harus dikerjakan dan tanggung jawabnya atas pekerjaannya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2.2 Kompetensi

2.1.1 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. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

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

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2010) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespon serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.1.3 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. Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.4 Efek 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 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. 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. Selanjutnya menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain dari pada itu, Sinungan (2013) juga menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa ketaatan terhadap peraturan - peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Para karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati - hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
4. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati. Sikap hati - hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik

karena apabila tidak hati - hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tindakan moral yang didalamnya terkandung ketekunan, ketaatan dan sikap yang hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara pelaku - pelaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Jenis – jenis disiplin kerja

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 ancaman dari orang lain.

2.2.3 Prinsip prinsip pendisiplinan

Untuk mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda - bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.2.4 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. Hubungan yang baik

bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.4 Kinerja

2.3.1 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 (Moehariono, 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

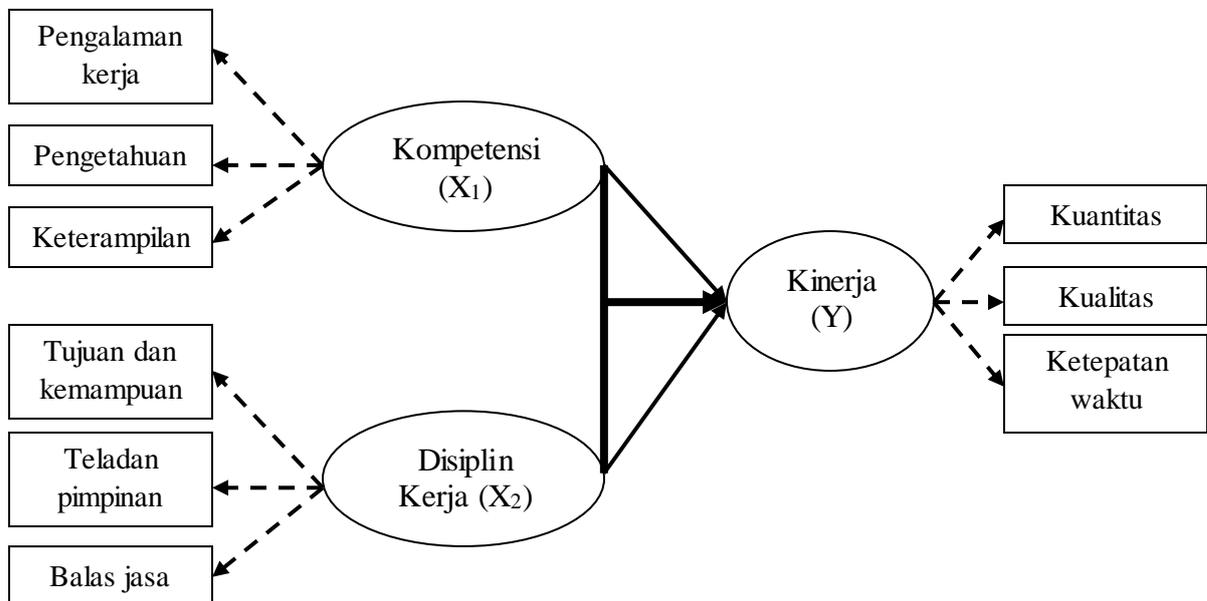
No	Penulis dan Judul Penelitian	Metode Analisis/Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fitrianto. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. 2016.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan motivasi, disiplin, kepuasan kerja (variabel bebas). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan baik, maka berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 88,5%
2.	Novita. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. ratu pola bumi bandar lampung. 2015.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan kompetensi, disiplin kerja (variabel bebas). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ratu Pola Bumi
3.	Sipahutar. Pengaruh kepuasan dan kemampuan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah). 2018.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(terikat) dan kepuasan, kemampuan, disiplin kerja (variabel bebas). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan STIE Al Washliyah Sibolga dengan nilai korelasi yang tinggi. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan STIE Al Washliyah Sibolga dengan

			tingkat korelasi tinggi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE Al Washliyah Sibolga dengan tingkat korelasi masuk dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan STIE Al Washliyah Sibolga masuk dalam kategori sangat baik
4.	Saputra. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. 2016.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan kompetensi, disiplin kerja (variabel bebas). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa
5.	Mariam. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas komunikasi Dan informatika provinsi jawa barat. 2016.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai(terikat) kompetensi, disiplin kerja (variabel bebas). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 56,2%. Sedangkan kompetensi koefisiennya sebesar 14,3%
6.	Situmorang. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan kompetensi, disiplin kerja (variabel bebas).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

	Pada pt telkom indonesia witel medan. 2016.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---	---	--

2.6 Kerangka Konseptual

Mempermudah pemahaman tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

○ : Variabel penelitian

□ : Indikator variabel

→ : Pengaruh secara parsial

→ : Pengaruh secara simultan

- - - → : Garis indikator

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y).

2.7 Hipotesis

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopoyang beralamat di Jl. Pongsimpin No. 14 Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota PalopoProvinsi Sulawesi Selatan.

3.2.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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.

3.3.2 Sampel

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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis 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.

3.4.2 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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Kompetensi adalah dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.
2. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
5. Pengetahuan adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

6. Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.
7. Tujuan dan kemampuan adalah sesuatu yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
8. Teladan pimpinan adalah contoh yang baik yang diperlihatkan oleh atasan kepada bawahannya.
9. Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan.
10. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
11. Kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
12. Ketepatan waktu adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 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. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

3.8.2 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). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, baik analisis statistik deskriptif maupun statistik inferensial menggunakan metode regresi linear berganda.

3.8.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan profil perusahaan yang akan dijadikan sampel dan mengidentifikasi variabel yang akan diuji pada setiap hipotesis. Statistik deskriptif meliputi mean, median, standar deviasi, variance, maksimum dan minimum.

3.8.2 Statistik inferensial menggunakan metoderegresi 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.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Kompetensi

X₂ : Disiplin kerja

e : Error

3.8.3 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

3.8.4 Uji hipotesis

1. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Uji statistik 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).

2. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. 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).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

1. Kota Palopo

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makassar, ibu kota Propinsi Sulawesi Selatan. Berada pada 2053'15"–3004'08" Lintang Selatan dan 120003'10" – 120014'34" Bujur Timur. Wilayahnya secara geostrategis baik, merupakan simpul dari beberapa kegiatan pembangunan ekonomi bagi wilayah hinterland. Berpeluang besar dalam pengembangan wilayahnya dan sinergitas antar wilayah. Merupakan pertemuan arus lalu lintas darat yang menghubungkan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Luas wilayah Kota Palopo mencapai 258,7 km² yang berbatasan dengan beberapa kabupaten di antaranya Kabupaten Luwu disebelah utara dan selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah barat dan Teluk Bone di sebelah Timur.

Lanskap Kota Palopo terdiri dari daerah pesisir di bagian Timur, pegunungan di bagian barat dan dataran rendah memanjang dari utara sampai selatan. Dengan lanskap yang demikian, pengembangan Kota Palopo di masa depan sangat terbatas pada wilayah tengah (dataran) yang memanjang dari selatan ke utara, dengan luas spasial k.l. 35% dari total luas wilayah Kota Palopo.

Penduduk Kota Palopo telah mencapai lebih dari 250 ribu jiwa. Laju pertumbuhan penduduk dalam waktu tiga tahun terakhir rata-rata di atas 3% (tiga

persen) per tahun. Sebaran penduduk meskipun tidak merata dan cukup bervariasi, namun terdapat 3 (tiga) kecamatan yang berada di pusat pertumbuhan kota dengan kepadatan penduduk terbilang tinggi. Ketiga kecamatan dimaksud adalah Kecamatan Wara dengan angka kepadatan 2.697 jiwa per km², Kecamatan Wara Timur dengan angka kepadatan sebanyak 2.566 jiwa per km² dan Kecamatan Wara Utara dengan angka kepadatan sebesar 1.796 per km². Pada tahun 2022, kepadatan penduduk untuk ketiga kecamatan di atas diproyeksikan masing-masing: Wara = 3.624 per km², Wara Timur 3.448 per km², dan Wara Utara 2.414 per km² .

Selama periode 2009 - 2013 pertumbuhan ekonomi Kota Palopo relatif baik, rata-rata pertumbuhannya sebesar 8,20 persen. Angka pertumbuhan ini sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan yang mencapai 7,62 persen. Pertumbuhan ini dipicu oleh kinerja positif semua sektor, kecuali sektor pertambangan dan penggalian yang berkontraksi (tumbuh negatif) sebesar 10,57 persen. Kinerja terbaik pada sektor keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan yang tumbuh hingga 16,14 persen. Perekonomian Kota Palopo semakin menunjukkan perkembangan pesat, seiring dengan jumlah penduduk dan pemukiman ikut bertambah.

2. PAM Tirta Mangkaluku Palopo

a. Sejarah

PAM Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama **“Water Leideng Afdeling”**, diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas Belanda di tanah Luwu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-

1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

1) Water Leiding Afdeling

Bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu sadar akan pentingnya nilai dari air bersih. maka pada tahun 1941 di dirikan pengolahan air sederhana sebagai pemenuhan kebutuhan akan air bersih yang diikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda yang dengan nama “Water Leideng Afdeling” , di mana daerah yang menjadi sumber air baku adalah sungai mangkaluku di desa murante kecamatan mungkajang.

2) BPAM (Badan Pengelola Air Minum)

Pada tahun 1977 – 1980 dilaksanakan Rehabilitasi pada instalasi tersebut melalui Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P).Sesuai surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu yang mana secara efektif beroperasi pada tahun 1981.

3) PDAM Kab. Luwu

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

4) PDAM Kota Palopo

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Propinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo.

b. Visi

“Menjadi Salah Satu PDAM Terkemuka di Indonesia”

Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

c. Misi

- 1) Meningkatkan Kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu Informasi, Perkuatan Organisasi.
- 2) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
- 3) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 4) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

d. Tujuan Umum

- 1) Meningkatnya tingkat pelayanan kepada masyarakat dan meningkatnya kesejahteraan karyawan yang akan mendorong motivasi kerja;
- 2) Menjadikan masyarakat dan karyawan merasa memiliki Perusahaan (PDAM).

4.1.2 Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	9	29
2	31-40 tahun	18	58,1

3	>40 tahun	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 29% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 58,1% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 12,9% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	80,6
2	Perempuan	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 80,6% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sekitar 19,4% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: SMA dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	29
2	Sarjana	22	71
Jumlah		31	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 9orang atau sekitar 29% dari seluruh jumlah respondendan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 22orang atau sekitar 71% dari seluruh jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di PAM Tirtamangkaluku Palopo. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: < 5 tahun dan 5-10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	5	16,1
2	5-10 tahun	26	83,9
Jumlah		31	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 16,1% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 26 orang atau sekitar 83,9% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Analisa data

1. Analisis Deskriptif

Sebaran jawaban responden terhadap variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a. Kompetensi (X1)

Tabel 4.5 Sebaran jawaban responden tentang kompetensi

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya	0	0	0	12	19
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja.	0	0	0	14	17
3	Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari	0	0	0	16	15
4	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	16	15
5	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya	0	0	0	15	16
6	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi	0	0	0	24	7
7	Saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya	0	0	0	21	10
8	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya.	0	0	0	21	10
9	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	0	0	0	13	18

b. Disiplin kerja (X2)

Tabel 4.6 Sebaran jawaban responden tentang disiplin kerja

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.	0	0	0	15	16
2	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	0	0	0	17	14
3	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal	0	0	0	23	8
4	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0	0	0	20	11
5	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	0	0	0	16	15
6	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	0	0	0	19	12
7	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	0	0	0	19	12
8	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan	0	0	0	17	14
9	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik	0	0	0	21	10

c. Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7 Sebaran jawaban responden tentang kinerja karyawan

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai tugas yang diberikan atasan.	0	0	0	23	8
2	Karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal sesuai dengan tugas masing-masing karyawan.	0	0	0	20	11

3	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).	0	0	0	16	15
4	Karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.	0	0	0	19	12
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai.	0	0	0	19	12
6	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan.	0	0	0	13	18
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	17	14
8	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja.	0	0	0	17	14
9	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.	0	0	0	21	10

2. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu kompetensi(X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji validitas variabel kompetensi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,427	0,300	Valid
K2	0,313	0,300	Valid
K3	0,307	0,300	Valid
K4	0,394	0,300	Valid
K5	0,390	0,300	Valid
K6	0,391	0,300	Valid
K7	0,600	0,300	Valid
K8	0,560	0,300	Valid
K9	0,501	0,300	Valid

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas kompetensi(X1) 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 kompetensi (X1) pada tabel 4.8, hasil

analisisnya diatas $r = 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompetensi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.9 Uji validitas variabel disiplin kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK1	0,580	0,300	Valid
DK2	0,387	0,300	Valid
DK3	0,466	0,300	Valid
DK4	0,326	0,300	Valid
DK5	0,635	0,300	Valid
DK6	0,369	0,300	Valid
DK7	0,403	0,300	Valid
DK8	0,590	0,300	Valid
DK9	0,376	0,300	Valid

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas disiplin kerja(X2) 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 disiplin kerja (X2) pada tabel 4.9, hasil analisisnya diatas $r = 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel disiplin kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

Tabel 4.10 Uji validitas variabel kinerja karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KP1	0,573	0,300	Valid
KP2	0,388	0,300	Valid
KP3	0,542	0,300	Valid
KP4	0,458	0,300	Valid
KP5	0,557	0,300	Valid
KP6	0,352	0,300	Valid
KP7	0,534	0,300	Valid
KP8	0,372	0,300	Valid
KP9	0,386	0,300	Valid

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.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.11 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,639	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,674	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,753	0,600	Reliabel

Sumber: Data lampiran

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.11 menunjukkan 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.

4. Hasil Model Estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

X₁ = Variabel kompetensi

X₂ = Variabel disiplin kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.621	6.494		.711	.483
	Kompetensi	.442	.199	.381	2.218	.035
	Disiplin Kerja	.750	.138	.715	5.456	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 4,621 + 0,442 X_1 + 0,750 X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.556	1.359
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi				

Tabel dapat dilihat Adjusted R-square adalah 0,556 atau 55,6% yang berarti variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% (100% - 55,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.14 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.621	6.494		.711	.483
	Kompetensi	.442	.199	.381	2.218	.035
	Disiplin Kerja	.750	.138	.715	5.456	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t hitung kompetensi (X1) adalah 2,218 dan nilai t hitung disiplin kerja (X2) adalah 5,456. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($31-3 = 18$). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 28, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,701.

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 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($5,456 > 1,701$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan

berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

7. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.076	2	36.538	19.789	.000 ^b
	Residual	51.698	28	1.846		
	Total	124.774	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 19,789. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,34.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,789 > 3,34$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.2 Pembahasan

1. 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.

Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2010) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2014) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan 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. Kompetensi karyawan dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Situmorang (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung disiplin kerja $>$ t -tabel ($5,456 > 1,701$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel

disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Disiplin merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,789 > 3,34$), dengan demikian hipotesis 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novita (2015) yang menunjukkan variabel bebas kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ratu Pola Bumi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

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.

