

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

N. K. S. Suarniti¹, I. W. Bagia²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
e-mail : sriiksuarnity@gmail.com, iwayanbagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Klungkung dan objeknya adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 103 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara terstruktur serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai, (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study were in order to examine the effect off (1) competence and work discipline of the employee performance, (2) competence of the work discipline , (3) competence of the employee performance, and (4) work discipline of the employee performance at PDAM Kabupaten Klungkung. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PDAM Kabupaten Klungkung, and the objects were: competence, work discipline, and employee performance. Sampel of this research are 103 employees. Data were collected by using a questionnaire and interviews, and analyzed by path analysis. The results showed a positive effect of (1) competence and work discipline of the employee performance, (2) competence of the work discipline, (3) competence of the employee performance, (4) work discipline of the employee performance at PDAM Kabupaten Klungkung.

Keywords : competence, employee performance , work discipline

1. Pendahuluan

Menghadapi arus globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah “kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu” Hasibuan (2012: 244). Selain itu, sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu mengelola sumberdayacmanusiacsangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi bisa mencapai tujuannya dengan baik apabila orang-orang yang terlibat dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan yang baik akan terwujud tergantung dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan. Hal ini didukung oleh Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan “salah satu factor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping factor yang lain seperti modal”.

Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan

meningkatkan kinerja pegawainya. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi dan disiplin kerja. Kinerja yang baik akan terlihat ketika keluhan dari pelanggan menurun, meningkatnya produktivitas dan kreativitas pegawai, dan kehadiran pegawai yang tinggi. Kompetensi dapat diukur dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Disiplin dapat diukur dari kehadiran, ketaatan pada aturan yang ada pada suatu organisasi. Kompetensi dan disiplin perlu untuk mendukung pegawai bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Riyanda (2017: 34), "apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai".

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan menjadi pendukung perusahaan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Selain kompetensi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin merupakan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan tanpa adanya paksaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Sama juga halnya yang dialami oleh PDAM Kabupaten Klungkung yang merupakan perusahaan badan usaha milik Pemerintah Kabupaten Klungkung yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Tingkat II Kabupaten Klungkung Nomor 11 tahun 1990 tentang pendirian Perusahaan Daerah Kabupaten Klungkung. PDAM Kabupaten Klungkung yang berawal dari Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Klungkung yang berawal dari penyerahan pengelolaan sarana dan prasarana air bersih dari menteri Pekerjaan Umum kepada Gubernur kepala daerah tingkat I Provinsi Bali. PDAM Kabupaten Klungkung memiliki pegawai sebanyak 139 orang pegawai per tanggal 31 desember 2019. Jumlah tersebut telah ditetapkan sejak tahun 2017, dengan rincian 110 orang pegawai tetap dan 29 orang pegawai tidak tetap. Keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur dari rendahnya tingkat keluhan pelanggan PDAM Kabupaten Klungkung. Keberhasilan perusahaan akan dapat tercapai jika kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Tetapi pada kenyataannya terdapat permasalahan mengenai tingkat kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung yang disebabkan karena kompetensi dan disiplin kerja pegawai rendah. Observasi yang dilakukan di PDAM Kabupaten Klungkung di dapat data sebagai berikut.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa PDAM Kabupaten Klungkung memiliki kinerja paling rendah, Hal ini terbukti dari banyaknya tingkat keluhan pelanggan PDAM Kabupaten Klungkung sebanyak 261 keluhan jika dibandingkan dengan Kabupaten lainnya. Tingginya tingkat keluhan pelanggan pada PDAM Kabupaten Klungkung mengindikasikan adanya masalah kinerja. Oleh karena itu penelitian berfokus pada kantor PDAM Kabupaten Klungkung yang memiliki tingkat ketercapaian kinerja yang rendah pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di kantor PDAM Kabupaten Klungkung untuk mengetahui kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung, dengan 10 orang pegawai yang dijadikan sampel dilihat pada lampiran 2. Data pada lampiran 2 bisa dikatakan baik apabila standar kinerja bisa mencapai standar kinerja sesuai dengantugas masing-masing. Tapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh kantor PDAM Kabupaten Klungkung. Belum tercapainya kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Klungkung diduga karena sikap yang kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut bisa disebabkan karena kurangnya pendidikan dan keahlian sehingga kemampuan yang dimiliki dalam bidang pekerjaan belum cukup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ida Bagus Astawa selaku kepala bagian teknik PDAM Kabupaten Klungkung, menyatakan bahwa masih banyak hal yang perlu perbaiki di kompetensi, seperti bersikap kurang peduli dalam menerima komplain konsumen, kurang percaya diri dalam berkomunikasi antar pegawai, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya pengetahuan seputar pekerjaan di PDAM Kabupaten Klungkung.

Hasil kuesioner awal mengenai kompetensi kerja pada 10 orang pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner awal yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PDAM Kabupaten Klungkung berkemampuan kurang baik dilihat dari hasil total maupun perorangan. Skor perorangan bisa dikatakan cukup baik apabila setiap pegawai memperoleh nilai 24. sedangkan perolehan skor kuesioner pegawai masih dibawah standar. sehingga dari 10 sampel pegawai PDAM Kabupaten Klungkung tersebut dikatakan mengalami kemampuan rendah sehingga mengakibatkan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung rendah. Rendahnya kinerja PDAM Kabupaten Klungkung diduga juga karena disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat terlihat pada hasil kuisisioner data disiplin kerja dengan jumlah responden 10 orang pegawai PDAM Kabupaten Klungkung yang dijadikan sampel untuk mengetahui kondisi disiplin kerja pegawai dalam perusahaan.

Data yang diperoleh dari daftar hadir PDAM Kabupaten Klungkung menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung berada pada kategori rendah. Masih banyak pegawai yang tidak hadir melebihi batas toleransi yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari toleransi yang diberikan oleh perusahaan hanya 1 kali tidak hadir. Tetapi pada kenyataannya selain tidak hadir, pegawai yang datang terlambat dan pulang mendahului dan tidak hadir yang melebihi toleransi yang diberikan oleh perusahaan. Selain disiplin waktu, disiplin peraturan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya ketaatan terhadap peraturan dalam menggunakan kelengkapan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Rendahnya disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai karena apabila disiplin kerja rendah, maka tanggung jawab dalam pekerjaan akan terganggu dan tidak terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akibat kurangnya kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada pegawai menyebabkan pegawai menjadi kurang disiplin dalam mengerjakan tugas dan kehadiran yang sangat rendah sehingga kinerja pegawai menjadi rendah. Namun akibat tuntutan dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan harus bisa diselesaikan dengan tepat waktu, maka para pegawai bisa mengalami stres akibat pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Pada PDAM Kabupaten Klungkung diindikasikan terjadi permasalahan kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dan rendahnya disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2003) kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun dimensi kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Winanti (2011) yaitu: kemampuan intelektual, kemampuan emosional, kemampuan sosial, kemampuan spiritual. Menurut Nitisemito (2000), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja mengacu pada teori Robbins (2005) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengacu pada teori Husnan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sikap pribadi. Kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kemampuan yang tinggi yang sesuai dengan profesinya, maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Situmohang dan Munthe (2015: 63) kinerja pegawai yang tinggi dan dapat dicapai jika seluruh pegawai yang ada didalam perusahaan bekerja dengan baik dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan adanya kemampuan yang tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diperjelas oleh

penelitian yang dilakukan oleh Novita (2015:76) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Situmorang dan Munthe (2015: 63) bahwa dari disiplin pegawai yang tinggi dan dukungan yang diberikan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik. Tanpa disiplin kerja, sulit organisasi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu yang lain secara maksimal. Sebuah penelitian dari Hestisani, (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga peran disiplin sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi juga mempengaruhi disiplin kerja. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan profesinya, maka dapat menimbulkan disiplin yang tinggi karena pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab ketika pegawai memiliki keahlian dibidang profesi tersebut. Hal ini didukung oleh teori dari Hasibuan (2005: 194) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Novita (2015:77) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. jadi tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Jika pegawai kurang memenuhi standar hadir kerja maka pekerjaan akan terganggu dan tidak selesai dengan tepat waktu. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini searah dengan pendapat Riyanda (2017: 67) apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. sebaliknya, jika kompetensi dan penerapan disiplin rendah maka akan tercipta hasil kerja yang kurang maksimal pada kinerja pegawainya. Hal ini dipertegas oleh penelitian Situmorang dan Munthe (2015: 70) bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang terdapat PDAM Kabupaten Klungkung yang mengindikasikan masalah kinerja. Rendahnya masalah kinerja dikarenakan kompetensi dan disiplin kerja yang rendah. Padahal hasil penelitian dari Riyanda (2017: 34) menyatakan bahwa "apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai". hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Saputra (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di kantor PDAM Kabupaten Klungkung yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung". Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai hal sebagai berikut (1) Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja pada PDAM Kabupaten Klungkung, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung, (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, serta secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PDAM Kabupaten Klungkung dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

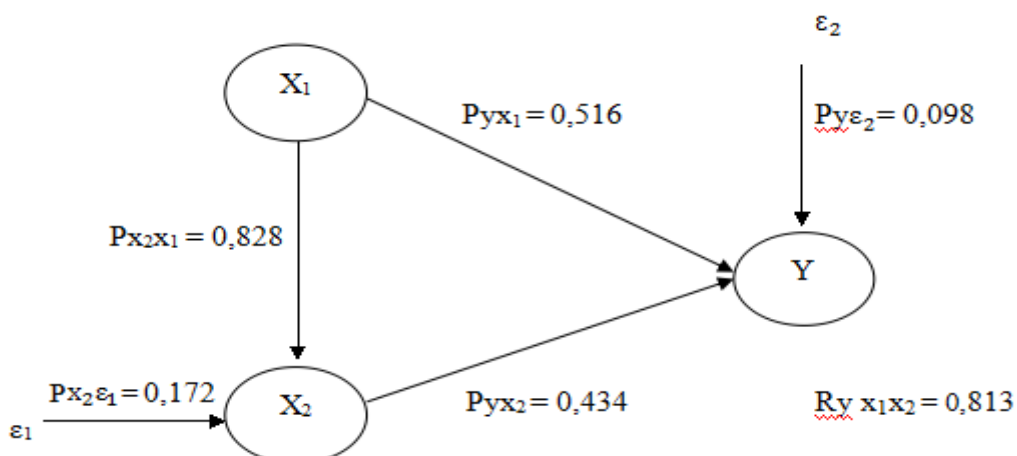
2. Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu kompetensi intelektual, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu disiplin kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Klungkung, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 103 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang bersumber dari PDAM Kabupaten Klungkung. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan (1) kuesioner, dan (2) wawancara terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari analisis jalur pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung dengan bantuan aplikasi komputer Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik path analysis dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 For Windows maka diperoleh hasil perhitungan SPSS sebagai berikut. (1) X_1 berpengaruh terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,902, (2) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,813, (3) X_1 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,516, (4) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,266, (5) X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,434, (6) Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 0,188, (7) X_1 berpengaruh terhadap X_2 sebesar 0,828, (8) besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 sebesar 0,686, (9) Ada pengaruh variabel lain terhadap Y sebesar 0,098, dan (10) Ada pengaruh variabel lain terhadap X_2 sebesar 0,172.

Pengaruh masing-masing variabel kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PDAM Kabupaten Klungkung

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung.

Besar sumbangan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 81,30%, sedangkan hubungan pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 9,80%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan kerja (Hasibuan, 2009).

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kompetensi secara berpengaruh terhadap disiplin kerja. Besar hubungan pengaruh kompetensi secara berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 82,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kompetensi secara berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 68,60%. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja 17,20%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, yaitu kesempatan untuk maju, gaji/ upah, kondisickerja, dan komunikasi (As'ad, 2001).

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Besar hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 51,60% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kinerja pegawai adalah 26,60%.

Hasil penelitian Tabel 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Besar hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 43,40% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 18,80%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Hal ini didukung hasil penelitian Ghazali, Mahardiana dan Risnawati (2016), bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini searah dengan pendapat Riyanda (2017: 67) apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompetensi dan penerapan disiplin rendah maka akan tercipta hasil kinerja yang kurang maksimal pada kinerja karyawannya. Hal ini dipertegas oleh penelitian Situmorang dan Munthe (2015: 70) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara positif terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Hal ini mendukung teori dari Hasibuan (2005: 194) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas akan rendah. Hal ini dipertegas oleh Novita (2015: 77) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Jadi tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Hal ini didukung oleh Situmorang dan Munthe (2015: 63) kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan bekerja dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Oleh sebab itu dibutuhkan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novita (2015:76) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan pendapat Situmorang dan Munthe (2015: 63) bahwa hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atas tugas/pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai

dengan baik. Dengan demikian bahwa adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal. Jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerjanya. Dengan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu yang lain secara maksimal. Begitu juga sebaliknya jika seorang pegawai tidak disiplin atau kedisiplinannya menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun karena antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Sebuah penelitian dari Hestisani, (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peran disiplin sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu, variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan arti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Klungkung. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PDAM Kabupaten Klungkung. Temuan ini memiliki arti bahwa kompetensi berperan dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PDAM Kabupaten Klungkung. (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM Kabupaten Klungkung. Temuan ini memiliki arti bahwa kompetensi berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Klungkung. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM Kabupaten Klungkung. Temuan ini memiliki arti bahwa disiplin kerja berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan disiplin kerja, karena penelitian membuktikan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi kerja dapat ditingkatkan dengan cara yaitu: (a) memberikan pelatihan kepada karyawan, (b) memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan menempatkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki baik dari segi kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritualnya. Di samping kompetensi, variabel disiplin kerja juga perlu mendapat perhatian. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara: (a) melakukan pengawasan terhadap karyawan. (b) memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mentaati aturan yang berlaku. Oleh karena itu, kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kejelasan peran, keadaan lingkungan, serta budaya organisasi.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Aristarini, Luh. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Volume 2. No 1 (hlm 1-8).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hariandja. MARIHOT T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi.Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hestisani, Hindria. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng". *Bisma*.Volume 2. Hal 1-
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Husnan, Suad. 2002. *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*, Edisi Tiga. Yogyakarta: AMP YKPN.Rosdakarya.
- Moenir, H.AS, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit AgungMedia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Novita, Dwi Indria.2015. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013". *jurnal Magister Manajemen*. Volume 1. Nomor 2.
- Purnami, NI L.E.D. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera. *Skripsi*. Tersedia Pada: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rivai, Veithzal dan Ella Januari Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi.Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saputra, I Putu Ari. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pendidikan Ganesha". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 4. No 1.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju

- Soejono. 2000. *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, Willy. 2001. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi Perusahaan*. Bandung: Percetakan Gema Amini.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)". *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*. Volume 7. No 2.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.