

INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON PDAM EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOUTH SUMATRA PROVINCE BANYUASIN DISTRICT

Mandy Okmyarti Pratiwi¹, Sa'adah Siddik², Choiriyah³

¹Alumni PPs Prodi Ilmu Manajemen UM.Palembang

mandyokmyarti10@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of competency, motivation and discipline together and partially on Employee Performance in the Province of South Sumatra. The design of this research is associative research by connecting between independent and dependent variables. The data used in this study were primary and secondary data, and respondents' answers were as many as 182 study samples of PDAM employees in South Sumatra Province. The analytical method used is multiple linear regression and through testing the validity and reliability. Test data used to determine the characteristics of the data are the normality test and linearity test. The test model used consists of multicollinearity and linearity tests, assisted by SPSS for windows analysis tool with a significant level of α is 0.05. The results of multiple linear regression testing show competence, motivation and discipline together have a positive and significant effect on employee performance. Competence, motivation and discipline partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, motivation, discipline and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di Provinsi Sumatera Selatan. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan antar variabel bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian penelitian ini berupa data primer dan sekunder, dan jawaban responden sebanyak sampel penelitian ini 182 karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolinearitas dan uji linearitas, dibantu alat analisis SPSS for windows dengan tingkat signifikan α adalah 0,05. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan

PENDAHUALUAN

Sumber daya manusia tentu memiliki peran besar dalam baik buruknya kinerja perusahaan karena merupakan unsur penting dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi (Kasmir, 2016, p.65-71). Peneliti hanya memilih kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karena selama pengamatan sementara hanya tiga variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu perusahaan Milik Daerah Propinsi atau Daerah Kabupaten dan atau Daerah Kota yang bergerak dibidang pengelolaan dan penyediaan air bersih. PDAM merupakan perusahaan yang tidak hanya melayani masyarakat juga harus menjalankan fungsinya sebagai perusahaan yang berorientasi pada profit atau keuntungan. PDAM sebagai perusahaan yang mengurus ketersediaan air tentunya harus memiliki kinerja yang optimal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. PDAM Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 12 PDAM di wilayah kabupaten/kota seperti tabel berikut ini:

Tabel.1
PDAM Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2019

No	Perusahaan Daerah Air Minum /PDAM
1	PDAM Kota Palembang “Tirta Musi”
2	PDAM Kabupaten Musi Banyuasin “Tirta Randik”
3	PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan “Tirta Saka Selabung”
4	PDAM Kabupaten Muara Enim “Lematang Enim”
5	PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur “Way Komering”
6	PDAM Kabupaten Lahat “Tirta Lematang Lahat”
7	PDAM Kabupaten Ogan Komring Ilir “Tirta Agung”
8	PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu
9	PDAM Kabupaten Banyuasin “Tirta Betuah”
10	PDAM Kota Lubuk Linggau “Tirta Bukit Sulap”
11	PDAM Kota Prabumulih “Tirta Prabujaya”
12	PDAM Kabupaten Ogan Ilir “Tirta Ogan”

Sumber: PDAM Tahun 2019

Berdasarkan dari hasil pra penelitian yang di lakukan di PDAM kinerja PDAM dari tahun ke tahun tidak ada perkembangan masih banyak keluhan masyarakat mengenai pelayanannya. Keluhan yang diberikan masyarakat baik itu kenyataan dan juga beberapa keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat. Sebagian besar keluhan masyarakat yang terjadi berkaitan dengan kuantitas, kualitas dan kontinuitas air yang diberikan oleh PDAM. Keluhan yang diberikan masyarakat biasanya air keru, air macet dan terkadang pipanya bocor.

Secara kuantitas sumber daya manusia di lingkungan PDAM masih kurang dibanding dengan wilayah pelayanannya. Besarnya cakupan wilayah yang membuat kekurangan sumber daya manusia sehingga untuk melayani masyarakat sering kerepotan untuk membagi antar wilayah sehingga terkadang terjadi tumpang tindih pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja PDAM dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain sumber daya manusia keterbatasan sarana dan prasarana juga menghambat kinerja PDAM, sarana dan prasarana yang kurang memadai akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, kompetensi menjadi penting karena kegiatan yang dilakukan bersumber pada kemampuan dan pengetahuan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan harus melalui perekrutan karyawan secara benar. PDAM untuk merekrut karyawan baru tidak melakukan perekrutan kerja sebagaimana mestinya. Perekrutan karyawan yang tidak semestinya menyebabkan ketidaksesuaian untuk jabatan penempatan kerja. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi sangat penting karena memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini masih banyak karyawan melakukan mogok kerja dikarenakan gaji, uang lembur dan insentif yang diberikan tidak sesuai dan sering juga keterlambatan. Pimpinan sangat memberikan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada para karyawan. Karyawan harus diberikan penghargaan apabila karyawan memiliki prestasi. Dalam hal ini tidak diberikan penghargaan untuk karyawan yang rajin dan memiliki prestasi. Faktor lainnya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga menjadi modal untuk mencapai tujuan organisasi. Di PDAM masuk kerja pukul 08.00 pagi dan pulang pukul 16.00 tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan dan pulang kerja lebih cepat dari yang dijadwalkan hal ini menandakan masih ada karyawan yang tidak disiplin yang secara langsung berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Seperti masyarakat yang sering mengeluh karena saat mereka datang keloket ingin membayar air, kasir masih belum siap. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan belum dapat sepenuhnya di terapkan, karena pimpinan yang belum dapat memberikan ketegasan kepada para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2016, p.3), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Hasibuan (2014, p.94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Busro (2018, p.80) kinerja adalah kemampuan kerja didalam terminologi kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang, selama periode tertentu biasa dalam waktu satu bulan. Menurut Kasmir (2016, p.182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wilson (2012, p.231) kinerja (*performance*) adalah 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 (*job standard*). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang kemudian menghasilkan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan serta memberikan kontribusi ekonomi.


Dari berbagai definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Abdullah (2014, p.197) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.


2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Rivai (2014, p.229), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten tentu saja berarti cakap, mampu atau terampil.

Menurut Wibowo (2007, p.271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009, p.119) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Dharma (2012, p.102) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk



jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Dari berbagai definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap Perilaku

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2014, p.340) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2014, p.322) bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014, p.95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Maslow (2010, p.235) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor pemuas (*motivation factor*)
- 2) Faktor Pemelihara (*maintenance factor*)



4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Wirawan (2015, p.279) disiplin adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut perilaku indiscipliner. Pendisiplinan pegawai adalah tindakan organisasi yang dilakukan organisasi untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang indiscipliner.

Menurut Rivai (2011, p.825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2015, p.145) disiplin adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Sofyandi (2013, p.129) disiplin adalah tindakan manajemen untuk menodorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma social yang berlaku secara sukarela.

Menurut Sinungan (2014, p.143) disiplin adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010, p.291) bahwa indikator disiplin kerja ada lima yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 4) Etika Kerja

METODE PENELITIAN

Desain yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Korelasional adalah desain penelitian yang akan mengungkapkan hubungan kolektif antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan mengkorelasikan variabel bebas yaitu kompetensi pegawai (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan pada PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2018 sampai bulan Juni 2019. Populasi yang dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Sumatera Selatan yang berjumlah 335 karyawan. Sampel di hitung dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel sebanyak 182 responden.

HASIL ANALISIS

Hasil Model Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS *for window* versi 16 maka hasil yang didapat bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.331	.768		.431	.667		
KOMPETENSI	.828	.043	.452	19.441	.000	.063	15.917
MOTIVASI	.529	.056	.160	9.463	.000	.118	8.466
DISIPLIN	.422	.034	.412	12.242	.000	.030	33.314

a. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber : Peneliti, Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 2 hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3), terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,331 + 0,828X_1 + 0,529X_2 + 0,422X_3 + e$$

Inteprestasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,331 menunjukkan bahwa jika Variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), dianggap tidak ada (nol) maka variabel kinerja sebesar 0,331.
- b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,828 (82,8%), berarti bahwa kompetensi (X_1) memiliki hubungan terhadap kinerja (Y) sebesar 82,8% artinya jika ada kenaikan kompetensi 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 82,8% sebaliknya jika ada penurunan kompetensi sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 82,8%.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,529 (52,9%), berarti bahwa motivasi (X_2) memiliki hubungan terhadap kinerja (Y) sebesar 52,9% artinya jika ada kenaikan motivasi 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 52,9% sebaliknya jika ada penurunan motivasi sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 52,9%.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,422 (42,2%), berarti bahwa disiplin (X_3) memiliki hubungan terhadap kinerja (Y) sebesar 42,2% artinya jika ada kenaikan motivasi 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 42,2% sebaliknya jika ada penurunn motivasi sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 42,2%.

2. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.994	.795

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Peneliti, Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh *R Square* sebesar 0,994 atau 99,4%. Hasil ini berarti 99,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan disiplin, sedangkan 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor lainnya yaitu pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, *loyalitas*, komitmen, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian mengenai kompetensi, motivasi dan disiplin dapat dijadikan model penelitian selanjutnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Bersama (Uji F)

Untuk dapat menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18505.693	3	6168.564	9.7543	.000 ^a
Residual	112.571	178	.632		
Total	18618.264	181			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Penulis, Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), disiplin (X_3), dan kinerja (Y) adalah sebesar 9,7543. Sedangkan F_{tabel} untuk taraf signifikansi sebesar (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = (182-4-1)$ sebesar 2,66. Pengambilan keputusan hasil uji F, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,7543 > 2,66$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama kompetensi (X_1), motivasi (X_2), disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dari hasil uji F juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul sebesar 0,000 yang berarti $\text{sig } F (0,000) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat. Oleh karena itu semakin baik kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis secara Parsial (t)

Untuk dapat menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin secara parsial terhadap kinerja, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.331	.768		.431	.667		
KOMPETENSI	.828	.043	.452	19.441	.000	.063	15.917
MOTIVASI	.529	.056	.160	9.463	.000	.118	8.466
DISIPLIN	.422	.034	.412	12.242	.000	.030	33.314

a. Dependent :

Variable: KINERJA

Sumber : Penulis, Hasil pengolahan data, 2019

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis kompetensi, motivasi dan disiplin secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Pelaksanaan kompetensi, motivasi dan disiplin pada PDAM di Provinsi Sumatera Selatan sudah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan pernyataan karyawan memiliki kompetensi atau kemampuan sesuai dengan kebutuhan PDAM, memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Masih ada beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti hal itu karena masih ada karyawan yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Karyawan yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai membutuhkan waktu yang lama untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, karyawan PDAM menyatakan sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut dikarenakan PDAM telah memberikan faktor pemuas dan faktor pemelihara yang baik kepada karyawan.

Tetapi ada beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti hal tersebut karena masih ada karyawan yang tidak termotivasi seperti gaji yang diberikan sering terlambat, gaji yang diberikan tidak sesuai. Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja seperti ruangan yang kecil, panas dan




ditumpuk banyak karyawan dan arsip. Disiplin, tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh PDAM Karyawan yang disiplin sangat memengaruhi kinerja karyawan, karyawan di PDAM telah disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Karyawan yang tegas dan adil juga sangat diperlukan untuk menanamkan kedisiplinan diri karyawan itu sendiri. Tetapi ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh karyawan karena masih ada karyawan yang tidak disiplin, datang ke kantor sering tidak tepat waktu. Karyawan juga menyatakan pemimpin juga belum bisa berlaku adil dan tegas masih ada perlakuan yang tidak adil dari pemimpin khususnya bagi karyawan yang memiliki hubungan keluarga diperlakukan istimewa sehingga menimbulkan kecemburuan di antara para karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Kasmir, 2016, p.65) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, *loyalitas*, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Dilihat dari pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama guna meningkatkan kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PDAM dan bisa meningkatkan pelayanan kepada para pelanggan PDAM. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2012), kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji hipotesis kompetensi positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Hampir semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya. Masih ada karyawan PDAM yang memiliki latar belakang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan PDAM yang memiliki latar belakang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan menyebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari aspek pendidikan seperti bidang keuangan yang melakukan pengelolaannya bukan karyawan yang berlatar belakang akuntansi, sehingga pada saat membuat laporan keuangan tidak sesuai dampaknya sering mendapat teguran oleh Pemerintah Daerah. Dari aspek bidang teknik, yang melakukannya bukan karyawan yang berlatar belakang teknik, sehingga pada saat ada kerusakan atau kebocoran pada pipa karyawan memerlukan waktu yang cukup lama 3-5



hari untuk memperbaiki pipa yang bocor. Lamanya waktu untuk memperbaiki pipa yang rusak/bocor berdampak pada pelayanan kepada masyarakat, yaitu distribusi air kepada masyarakat terhambat.

Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dimiliki oleh karyawan PDAM juga menyebabkan kurangnya pengetahuan mengenai perkembangan teknologi. Karyawan PDAM kurang terampil dalam mengoperasikan teknologi yang semakin canggih seperti penggunaan mesin-mesin produksi, server billing pembayaran secara online. Untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki karyawan yang cakap dan memiliki kompetensi yang diperlukan oleh PDAM maka karyawan mengikuti pelatihan. Pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan informal dan pelatihan nonformal. Pelatihan ini memberikan tambahan kompetensi bagi karyawan dalam rangka usaha pengembangan diri karyawan, menambah pengetahuan dan memperoleh pengalaman baru, dan meningkatkan kinerja karyawan PDAM.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Rivai (2013, p.299) bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan semakin baik karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja yang di hasilkan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Munparidi (2012), Darmayanti dkk (2014), Wiratama dan Sintaasih (2012), dan penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Fasri (2019) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji hipotesis motivasi positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Hampir semua karyawan PDAM memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Masih ada beberapa karyawan PDAM yang tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan PDAM yang tidak memiliki motivasi karena gaji yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan PDAM sering terlambat, karena pelanggan banyak yang menunggak. Uang lembur atau insentif juga sering mengalami keterlambatan, seperti uang piket hari raya keagamaan dibayarkan tahun depan, pihak PDAM tidak pernah memberikan alasan atas keterlambatan tersebut. Keterbatasan sarana dan prasarana yaitu lingkungan yang tidak nyaman, seperti ruangan yang kecil, ditumpuk banyak karyawan dan arsip, banyaknya karyawan dalam satu ruangan menyebabkan karyawan sering mengobrol dan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut terjadi bila

listrik mati ketika jam kerja dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja dan tidak dapat melayani pelanggan dengan baik karena sistem pelayanan dan pembayaran sedang offline.

Pimpinan PDAM yang sering memperlakukan tidak adil pada setiap karyawan PDAM yaitu karyawan yang berada di pusat diperlakukan istimewa, dibandingkan karyawan yang berada di cabang atau boster. Perlakuan tidak adil tersebut seperti fasilitas di kantor cabang sangat minim, pembagian seragam untuk di kantor pusat lebih banyak dari pada seragam di kantor cabang. Seharusnya pimpinan memberikan perlakuan yang sama untuk karyawan PDAM yang ada di pusat maupun di cabang, akibatnya karyawan PDAM yang di berada di kantor cabang melakukan pekerjaannya tidak baik dan tidak sepenuh hati dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pimpinan yang tidak adil juga menyebabkan kecemburuan di antara para karyawan PDAM. Karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan di dahulukan, yaitu menjadi karyawan tetap lebih cepat dari peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak ada teguran bila karyawan tersebut melakukan kesalahan. Tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Wibowo, (2016, p.330) bahwa motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan dan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Munparidi (2012), Darmayanti dkk (2014), Tifanni (2016) dan penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Rifai (2015), bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM.

7. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji hipotesis disiplin positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan. Hampir semua karyawan sudah disiplin dalam melaksanakan peraturan. Masih ada beberapa karyawan PDAM yang tidak disiplin untuk mematuhi peraturan, hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan PDAM yang datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari yang telah ditentukan. Sanksi yang diberikan dapat berupa teguran, pemotongan gaji sebesar 5% dan tidak diberikan uang makan yaitu sebesar Rp.20.000, tapi peraturan tersebut tidak pernah dilaksanakan. Pimpinan yang tidak melakukan teguran langsung kepada karyawan PDAM menyebabkan karyawan PDAM terus melakukan kesalahan-kesalahan tersebut. Pimpinan tidak memberikan contoh dan teladan yang baik kepada para karyawannya

berakibat kepada karyawan yang mengikuti atau mencontoh dari pimpinan, karyawan PDAM juga lebih bahagia apabila tidak ada pimpinan di kantor. Tidak adilnya pimpinan dalam memperlakukan karyawannya menyebabkan kecemburuan diantara para karyawan, sehingga hubungan diantara para karyawan tidak baik. Hubungan yang tidak baik diantara karyawan menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan komunikasi dan diskusi dengan baik, yang berakibat pada kinerja yang tidak baik. Hal ini membuat hubungan yang tidak baik sesama karyawan PDAM. Hal tersebut juga lah yang membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak tepat waktu dan kurang maksimal karena pimpinan yang kurang dalam memberikan contoh kepada karyawannya dan hubungan yang terjadi diantara karyawan tidak baik. Ketegasan pimpinan dalam menegur dan memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan disiplin yang baik pada kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2015,p.95) bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wiratana dan Sintaasih (2013), Setyani (2014), Prasetyo (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Kompetensi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM di Provinsi Sumatera Selatan.

Saran

Saran yang diberikan peneliti *pertama*, motivasi karyawan dan disiplin karyawan perlu ditingkatkan. Pimpinan harus meningkatkan sarana dan prasarana kepada karyawan, dan pimpinan harus lebih tegas kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM. *Kedua*, kompetensi karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan perlu diperatahkan dan ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan. *Ketiga*, penelitian ini menjadi literatur bagi peneliti selanjutnya.


DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Persindo.
- Aprianggi, Arisan.Sari, Mareta Kemal.Syahrul, Alfatory Rheza.(2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang (*Journal of Economic and Economic Education*),(Online), Vol.4, No.23,
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-1. Jakarta: Prendamesia Group.
- Darmayanti, Ni Putu.Bagia, I Wayan.Suwendra, I Wayan.(2014).Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar.(*e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*),(Online), Vol.2,No.5,
- Dharma, Surya.(2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fasri, Bimbi.(2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Cabang Hm. Yamin Medan.(*Jurnal Bisnis*),(Online),Vol.13, No.27,
- Hasibuan, M. S.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013.
- Mangkunegara, A. P.(2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika ditama.
- Maslow, Abraham H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan.(2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munparidi.(2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.(*Jurnal Orasi Bisnis*),(Online), Edisi ke-VII,ISSN: 2085-1375,Halaman.47-53,
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi: Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, Dinar Halim.(2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor Pdam Giri Tirtasari Wonogiri).(*eJournalEkonomi Bisnis*),(Online), Vol.5, No.1-10,
- Priyatno, Duwi. (2016). *Mandiri Belajar SPSS untuk Mengatasi dan Uji Statistik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Bersama.
- Purnomo, Mohammad Fajar (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang.(*Jurnal Manajemen*),(Online), Vol. 21, No.1-5,
- Rifai, Haris.(2015).Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan).(*Jurnal Manajemen*),(Online),Vol. 3, No.14,
- Rivai, Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi I. Jakarta: Rajawali Pers
- Santoso, Singgih.(2014). *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.

- 
- Setyani, Tri Budi.(2014).Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor Pdam Boyolali).(Jurnal Sumber Daya Manusia),(Online), Vol. 5, No. 12,
- Siagian, P Sondang.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo.(2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sumanto.(2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Sofyandi, Herman.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tiffani, Mutiara.(2014).Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam KotaSurakarta.(Jurnal Manajemen),(Online), Vol.22, No.16-21,
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson, Bangun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wiratama, I Nyoman Jaka Akit dan Sintaasih, Desak Ketut.(2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung.(Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan,). (Online), Vol.7, No.4,
- Wirawan.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.