

# **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA SIAK PEKANBARU**

**Dika Pratama Putra<sup>1)</sup>, Sri Indarti<sup>2)</sup>, Rosnelly Roesdi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : dikapratamaputra98@gmail.com

*The Effect Of Competence, Motivation And Work Discipline On The Performance of The Employees of the Tirta Siak Regional Drinking Water Company, Pekanbaru City.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of competence, motivation and work discipline on the performance of the employees of the Tirta Siak Regional Drinking Water Company, Pekanbaru City. The population in this study were all 122 employees, and the sample used in this study was 94 people using the Slovin formula. This research was conducted using primary data collected from respondents through questionnaires as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis with the help of SPSS to see the effect of independent variables on the dependent variable. The results of this study indicate that the three independent variables, namely: competence, motivation and discipline have a significant effect on employee performance. Competence gives the most dominant influence on employee performance, followed by motivation and work discipline. The author hopes that this research can be a reference to improve employee performance to help the company achieve its goals.*

*Keywords: Performance, Competence, Motivation, Work Discipline*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan agar terus dapat berkembang, karena peran sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan agar aktif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya yang berkualitas merupakan langkah utama bagi perusahaan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik

kepada seluruh karyawannya terutama yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan masyarakat. Untuk mencapai tujuan maka upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan terus dilakukan untuk memenangkan persaingan di tengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi, politik, sosial dan budaya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan dibidang air minum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak pekanbaru yang merupakan perusahaan daerah yang berada dibawah naungan walikota pekanbaru yang memberikan

jasa pelayanan air minum kepada masyarakat di tuntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan asli daerah. Terbitnya UU No. 7 Tahun 2004 pasal 45 ayat 3 mengatakan pengusaha sumber daya air (selain sumber daya air permukaan yang meliputi satu wilayah sungai) dapat dilakukan oleh perseorangan, badan usaha, atau kerja sama badan usaha berdasarkan izin pengusaha dari pemerintah atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya. Pada pasal 1 UU No. 7 Tahun 2004 mengatakan bahwa hak guna usaha air adalah hak untuk memperoleh dan mengusahakan air, yang artinya air di Indonesia sudah mendapatkan legitimasi untuk menjadi suatu komoditi. Hal ini diperkuat dengan terbitnya peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2005 tentang pengembangan sistem penyediaan air minum, pada pasal 64 dinyatakan bahwa koperasi/ badan usaha swasta dapat berperan serta dalam penyelenggaraan pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) pada daerah, wilayah atau kawasan yang belum terjangkau pelayanan BUMD/ BUMN.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pengadaan air bersih yang sesuai dengan nilai atau syarat-syarat kesehatan yang bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih kerumah penduduk, tempat usaha, perkantoran dan fasilitas umum yang membutuhkan air dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dalam mencapai tujuan dan program-programnya suatu perusahaan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut

dapat melakukan tugasnya dengan baik, maka perusahaan perlu melakukan penilaian atau pengukuran kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. selain digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja setiap karyawan atau perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang telah dikontibusikan karyawan terhadap organisasi baik dari kuantitas output, kualitas output, dan waktu penyelesaiannya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rivai & Basri, 2017). Kinerja selalu menjadi tolak ukur seseorang atau individu dalam keberhasilan melakukan pekerjaan di dalam suatu perusahaan atau instansi. Yang mana kinerja dapat di ukur dengan pencapaian tujuan organisasi. Untuk melaksanakan visi dan misi pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak, maka diperlukan sumber daya yang berkualitas, produktif, terampil, professional, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, dapat berkomunikasi dengan baik dan bisa menguasai ilmu dan teknologi dalam pengelolaan sumber daya yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru.

Hal yang harus diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru adalah mengenai kinerja karyawan, karna kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Di samping itu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Dalam kenyataannya, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak belum mampu mencapai tujuan tersebut, hal ini

bisa kita lihat dari data kinerja karyawan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Kinerja Karyawan PDAM			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
2017	116	19 Orang	29 Orang	50 Orang	18 Orang
2018	124	17 Orang	31 Orang	55 Orang	21 Orang
2019	113	23 Orang	27 Orang	48 Orang	15 Orang
2020	122	21 Orang	31 Orang	53 Orang	17 Orang

Sumber : PDAM Tirta Siak

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru belum terlihat maksimal, dimana masih banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik dan setiap tahunnya karyawan yang memiliki nilai kurang baik selalu meningkat. Menurut PT. PDAM Tirta Siak karyawan dikatakan sangat baik, baik, cukup dan kurang apabila:

- 1) Dikatakan **sangat baik** jika berada pada rentang nilai 75- 100
- 2) Dikatakan **baik** jika berada pada rentang nilai 56- 74
- 3) Dikatakan **cukup** jika berada pada rentang nilai 48- 55
- 4) Dikatakan **kurang** jika berada pada rentang nilai 1- 47

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya kompetensi pada diri seseorang karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat penilaian tingkat kebersihan air dibagi kedalam tiga kategori, yaitu:

- 1) **Sehat** dengan nilai > 2,8
- 2) **Cukup Sehat** dengan nilai 2,2 – 2,8
- 3) **Sakit** dengan nilai < 2,2

Hal ini bisa kita lihat dari penilaian Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air

Minum Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat pada PT. PDAM Tirta Siak Pekanbaru di tabel 2

**Tabel 2 Tingkat Kesehatan Air**

Tahun	Tingkat Kesehatan Air Menurut BPPSPAM		
	Jumlah Karyawan	Nilai yang didapat	Keterangan
2017	116	2,77	Cukup Sehat
2018	124	2,91	Cukup Sehat
2019	113	2,25	Cukup Sehat
2020	122	2,28	Cukup Sehat

Sumber Data: PDAM Tirta Siak

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Sutrisno (2014) yang mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dalam efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Selain itu kompetensi yang dimiliki karyawan juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri karena kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2013).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak akan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan sebelum diberikannya pekerjaan kepada karyawan itu sendiri, hal ini dilakukan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki sehingga nantinya akan terciptanya hasil kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak terlihat bahwa sebagian karyawan masih belum mampu mengembangkan segala kompetensi yang dimiliki, serta terlihat kurangnya pengetahuan karyawan dalam bekerja dengan baik. Hal ini bisa dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3 Data Kompetensi Karyawan Tahun 2020**

Pekerjaan/Jabatan	Keahlian/pelatihan yang dibutuhkan	Kompetensi yang Dibutuhkan	Kompetensi yang Tersedia	Jumlah karyawan
Pengawasan Umum dan Teknik	Pemahaman pengendalian pengawasan	S2 dan S1	S1	2 orang
Bagian Umum dan Kepegawaian	Bimbingan teknis mengenai sumber daya manusia	S1 dan D3	S1 dan SMA	31 orang
Bagian Hubungan Langgan	Pelayanan prima (Service Exelent),	S1 dan D3	S1 dan SMA	28 orang
Bagian Pembukuan Dan Rekening	Akuntan public	S1 dan D3	S1, D3, SMK dan SMA	18 orang
Trasnisi, produksi dan Distribusi	<i>Tecnological Skill,</i>	S1	S1, SMK, SMA, dan SMP	33 orang
Bagian Perencanaan	Ahli teknik SDA (Sumberr Daya Air) <i>Planning Competency</i>	S1 dan S2	S1, S2	10 orang
<b>JUMLAH KARYAWAN</b>				<b>122 Orang</b>

Sumber : PT. PDAM Tirta Siak

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja adalah motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikemukakan oleh Sutrisno (2017) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan aktivitas tertentu. Suatu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya karena motivasi sangat penting di dalam keberhasilan suatu perusahaan. kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, maka dengan demikian perusahaan tersebut belum dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga terjadinya hubungan timbal balik yang menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan pada PT. PDAM Tirta Siak Pekanbaru terlihat kebanyakan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap

perusahaan. Hal yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pada saat bekerja adalah kurangnya fasilitas yang tersedia pada perusahaan sehingga karyawan sulit untuk mencapai target yang diberikan perusahaan. hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Data Fasilitas Pada Tahun 2021**

No	Fasilitas Ruangan	Terse dia	Kebutu han	Kekurang an
1	Komputer	16	20	4
2	Infocus	3	5	2
3	Printer	12	15	3
4	Ac	8	10	2
5	Kipas Angin	7	10	3
6	Mesin PCM	3	6	3
7	Mesin HK	3	6	3
8	Mobil Distribusi	5	8	3

Sumber Data : PDAM Tirta Siak

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam menaati semua perturan, norma-norma dan tata tertib yang dibuat oleh suatu perusahaan. kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pencapaian dari tujuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga dapat dilihat dari daftar hadir atau absensi karyawan pada suatu perusahaan. Berikut sebaran data kehadiran karyawan dan keterlambatan karyawan pada PT. PDAM Tirta Siak sejak tahun 2017-2020:

**Tabel 5 Absensi Karyawan Tahun 2017-2020**

Tahun	Jumlah Karyaw an	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Keterlambatan		Ketidakhadi ran	
				Rata-rata	Rata-rata	Rata-rata	Rata-rata
2017	124	241	29884	1,05	3,94	3,88 %	
2018	113	237	26781	1,22	4,51		
2019	119	246	29274	1,08	3,70		
2020	122	246	30012	1,05	3,44		

Sumber : PDAM Tirta Siak

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata persentase keterlambatan karyawan

sejak tahun 2017 sampai dengan 2020 adalah sebanyak 1,10%. Ketidaksiplinan karyawan salah-satunya dapat dilihat dari persentase keterlambatannya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan masih kurang maksimal karena masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap absensi. Kemudian didukung dengan persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan sejak tahun 2017 hingga 2020 adalah sebanyak 3,88%. Menurut Mudiarta dkk (2012), bahwa rata-rata absensi dengan persentase ketidakhadiran 2-3% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi dengan persentase lebih dari 3% menunjukkan suatu kondisi bahwa disiplin kerja karyawan yang tidak baik dalam suatu organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pada karyawan PT. PDAM Tirta Siak menunjukkan suatu kondisi yang tidak baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawannya dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga karyawan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seseorang manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk ;

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan mudah. Dan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publik semakin baik lagi kedepannya.

- 2) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, dan penyajian dalam bentuk proposal dan menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah di peroleh selama duduk dibangku perkuliahan pada masalah yang nyata, yaitu masalah-masalah yang terdapat dalam organisasi.

- 3) Pembaca/ pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan

menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## TINJUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Kinerja

Menurut wirawan (2012), mengemukakan pendapat bahwa Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut wibowo (2012), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

### Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Sedangkan disisi lain Sedarmayanti (2008) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dan dapat memprediksi kinerja dengan baik.

### Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang membuat seseorang tersebut bertindak dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins & Judge (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh

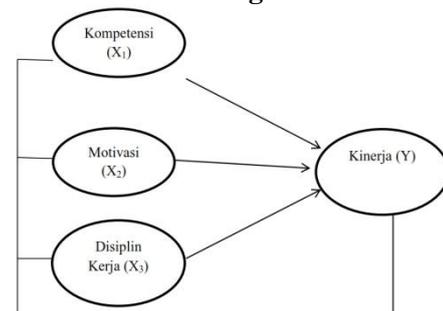
kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Sedangkan Pinder (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk bekerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan yang berlaku. Sedangkan menurut Stutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang ada pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai alat dan sarana yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya agar bersedia dalam mengikuti aturan atau norma-norma yang telah di tetapkan.

### Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Sugiyono 2017

### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompetensi ( $x_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru
- 2) Motivasi ( $x_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru
- 3) Disiplin kerja ( $x_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.
- 4) Kinerja ( $y$ ) dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

## METODELOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di provinsi Riau tepatnya di kota Pekanbaru yaitu pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman, telp. 27755-26531, Tankerang Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

### Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya, data data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan (Sugiyono). Menurut Umur (2009) jenis data penelitian digolongkan menjadi dua jenis data yaitu, data primer dan data skunder.

Data primer yaitu, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan atau pengambilan data langsung dari subjek sebagai informasi yang dicari, seperti observasi yang dilakukan peneliti dan mewawancarai pihak terkait.

Data skunder yaitu, data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang telah diolah biasanya berbentuk dokumentasi atau berbentuk laporan. Diantaranya, data kinerja karyawan, data pelatihan, disiplin kerja dan data lain yang relevan dalam penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru yang berjumlah 122 orang. Dalam penelitian ini penulis ingin memperkecil populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 122 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan teknik Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan populasi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel/ jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir,  $e = 0,05$

Berdasarkan rumus slovin, maka besar dari penerikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{122}{1+(122(0,05 \times 0,05))}$$

$$n = \frac{122}{1+(122(0,0025))}$$

$$n = \frac{122}{1+0,305}$$

$$n = \frac{122}{1,3}$$

$$n = 94$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 94 Karyawan.

### Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *stratified random sampling*. *stratified random sampling* adalah suatu teknik penentuan sampel penelitian dengan menetapkan pengelompokan anggota populasi dalam kelompok-kelompok tingkatan. Penentuan kelompok-kelompok ini dilakukan dalam rangka membentuk populasi yang heterogen menjadi populasi yang lebih homogen pada kelompok atau bagian populasi yang lebih kecil.

Rumus *Stratified Random Sampling* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

- ni : jumlah sampel tiap tingkat bidang
- n : Jumlah sampel seluruhnya
- Ni : Jumlah populasi Tiap tingkat bidang
- N : Jumlah populasi seluruhnya

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Teknik dan Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh dapat di uji kebenarannya dan relevan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Wawancara  
Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui kegiatan Tanya jawab secara lisan dengan pimpinan atau salah satu karyawan untuk memperoleh informasi.
- 2) Studi Dokumentasi

Dokumentasi (*documentation*) merupakan suatu bentuk rekam jejak suatu peristiwa yang lampau. Dapat berbentuk dokumen, arsip-arsip, rekaman, dan gambar. Dokumentasi juga menjadi penunjang dan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan observasi.

- 3) Kuesioner  
Menurut Sugiyono (2014), mengemukakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga mendapatkan informasi tentang hal tersebut untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun defenisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi ( $x_1$ )  
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 2) Motivasi ( $x_2$ )  
Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan.
- 3) Disiplin Kerja ( $x_3$ )  
Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang individu yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang ada di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Kinerja (Y)

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Instrumental

Untuk mencari data terhadap permasalahan yang ada maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk dijawab dengan sebenar-benarnya. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala linkert. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan uji coba melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus di uji coba validitas dan reliabilitasnya.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompetensi	X1.1	0,273	0,202	Valid
		X1.2	0,516	0,202	Valid
		X1.3	0,496	0,202	Valid
		X1.4	0,509	0,202	Valid
		X1.5	0,482	0,202	Valid
2	Motivasi	X2.1	0,443	0,202	Valid
		X2.2	0,423	0,202	Valid
		X2.3	0,486	0,202	Valid
		X2.4	0,463	0,202	Valid
		X2.5	0,466	0,202	Valid
3	Disiplin	X3.1	0,612	0,202	Valid
		X3.2	0,722	0,202	Valid
		X2.3	0,618	0,202	Valid
		X2.4	0,671	0,202	Valid
		X2.5	0,624	0,202	Valid
4	Kinerja	Y1	0,600	0,202	Valid
		Y2	0,622	0,202	Valid
		Y3	0,557	0,202	Valid
		Y4	0,617	0,202	Valid
		Y5	0,723	0,202	Valid
		Y6	0,636	0,202	Valid
		Y7	0,576	0,202	Valid
		Y8	0,652	0,202	Valid
		Y9	0,609	0,202	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa seluruh variabel kuesioner sudah memenuhi persyaratan minimum

untuk dikatakan valid karena r hitung > r tabel 0,2028.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Total Cronbach's Alpha Variabel	Batas Bawah (Cronbach Alpha)	Hasil
Kompetensi (X1)	0,699	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,701	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,844	0,6	Reliable
Kinerja (Y)	0,879	0,6	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS

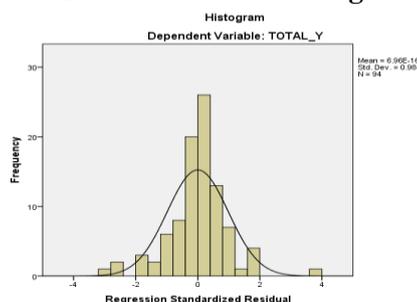
Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa seluruh *item* pada kuesioner sudah memenuhi persyaratan minimum untuk dikatakan reliable sebagai alat pengumpulan data penelitian. Kesimpulan ini diambil karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing indikator variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai batas bawah yaitu 0,6.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas, uji multikorelasi, uji linearitas, dan uji auto korelasi (Sarjono dan Julianita, 2013).

### Hasil Uji Normalitas

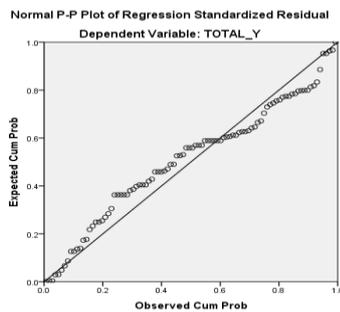
**Gambar 2 Kurva Histogram**



Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Gambar 2 Menunjukkan bahwa data menyebar ke semua daerah kurva normal berbentuk lonceng. Maka dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3 Grafik Normal Probabilitas P-Plot**

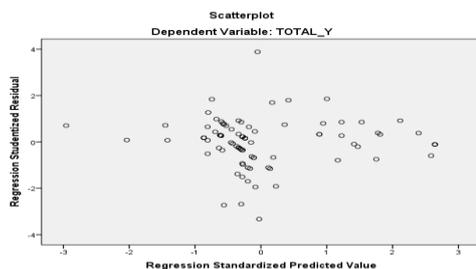


Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik normal probability menunjukkan grafik yang normal. Karena dapat dilihat dari titik titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisita**



Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan bahwa titik - titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi

syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homokedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Keterangan	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Kompetensi (X1)	0,330	3,033
2	Motivasi (X2)	0,298	3,355
3	Disiplin Kerja (X3)	0,710	1,408

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian Multikolinearitas menggunakan SPSS bahwa seluruh variabel bebas (*independent*) pada kuesioner bebas multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan semua variabel bebas (*independent*) memiliki nilai Toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

**Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 9 Hasil Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	995.454	3	331.818	109.818	.000 <sup>b</sup>
	Residual	271.950	90	3.022		
	Total	1267.404	93			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja\_X3, Motivasi\_X2, Kompetensi\_X1

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 109.818 dengan signifikansi 0,000<sup>b</sup> dan diperoleh nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 94 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 90 ; 3 \\
 &= 2,70
 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui bahwa Fhitung (109.818 ) > Ftabel (2,70) dan

Sig (0,000) < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Variabel Independen	thitung	Ttabel	Sig	B	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	4.580	1.987	0,000	0,389	Ha Terima
Motivasi (X2)	5.177	1.987	0,000	0,463	Ha Terima
Disiplin (X3)	2.184	1.987	0,002	0,127	Ha Terima

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa :

- 1) Kompetensi. Diketahui t hitung (4,580) > t tabel (1,987) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Motivasi. Diketahui t hitung (5,177) > t tabel (1,987) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Disiplin. Diketahui t hitung (2,184) > t tabel (1,987) atau Sig. (0,002) < 0,05. Artinya adalah bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>b</sup>	.785	.778	1.738

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1  
b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,778 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap kinerja (Y) adalah

sebesar 78 %. Sedangkan sisanya 22 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,671	2,203		1,213	,228
	Kompetensi	,810	,177	,389	4,580	,000
	Motivasi	,916	,177	,463	5,177	,000
	Disiplin Kerja	,188	,086	,127	2,184	,002

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 12 maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = - 2,671 + 0,810X_1 + 0,916X_2 + 0,188X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- X1 : Kompetensi
- X2 : Motivasi
- X3 : Disiplin
- $\alpha$  : Konstanta
- e : Variabel error
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi

### PEMBAHASAN

#### Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersamaan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bahwa nilai R Square sebesar 0,778 Artinya pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 78%. Sementara sisa 22 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selain itu berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kompetensi, motivasi dan disiplin dalam

bekerja menunjukkan bahwa masih terdapatnya karyawan yang memiliki kompetensi kurang sesuai dengan bidang dan jabatan pekerjaannya, serta terdapatnya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja dan rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang kurang maksimal.

Dari hasil tabulasi mengenai kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Kontinuitas, serta orientasi atau pelayanan, disiplin karyawan dalam bekerja sama yang baik antara atasan dan bawahan maka dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pekerjaan yang baik sehingga dapat menunjukkan kualitas kerja seperti memberikan pelayanan yang baik kepada atasan, rekan kerja dan konsumen maupun masyarakat.

Terdapatnya pengaruh yang positif antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan harus mampu melaksanakan proses kompetensi dengan baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. sebagai contoh proses kompetensi yaitu melakukan penyaringan dengan membentuk tim perekrut karyawan yang telah teruji dan kreabilitas dengan hal ini akan dapat mempengaruhi proses kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain dengan adanya komepetensi, motivasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana proses motivasi yang baik yang dilakukan perusahaan adalah mampu memberikan gaji dan upah yang adil kepada karyawannya, dimana gaji tersebut dibayarkan satu bulan sekali dan perusahaan memberikan penghargaan atas apa yang dilakukan karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan dengan hal ini akan dapat mempengaruhi proses Motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu disiplin

juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang dalam perusahaan. Disiplin yang tepat serta sesuai dengan aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan dan memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar maka tingkat kedisiplin karywan akan baik.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai Diketahui  $t$  hitung (4,580) >  $t$  tabel (1,987) atau Sig. (0,000) < 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini di terima. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kompetensi merupakan katarakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dikorelasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik poses kompetensi dalam pencarian karyawan yang dibutuhkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan nantinya, karena karyawan yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk menghadapi dan mengatasi permasalahan kerja yang terhadi. Melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri , memandang pekerjaan sebagai sesuatu kewajiban yang harus dilakukan dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dengan adanya tim perekrut yang telah teruji dan kreabilitas oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dan

memiliki skil yang dibutuhkan sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai Diketahui  $t$  hitung ( $5.177$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,987$ ) atau Sig. ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dalam melakukan pekerjaan maka hal ini akan mendorong karyawan dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam meningkatkan motivasi karyawan sebuah perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan juga dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik. Perusahaan juga dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti melibatkan karyawan disetiap pekerjaan dan penentuan keputusan serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan maka akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan. Pada dasarnya setiap

karyawan harus memiliki kemampuan yang semakin meningkat, dengan semakin meningkatnya kemampuan dan keahlian karyawan maka kinerja yang diberikan juga akan semakin meningkat. Kinerja karyawan meningkat apabila motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu tinggi.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Pekanbaru**

Berdasarkan hasil uji diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Siak Pekanbaru yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung ( $2.184$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,987$ ) atau Sig. ( $0,002$ )  $<$   $0,05$ . Maka hipotesis diterima dan Artinya adalah bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil tabulasi mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru dimana disiplin kerja yang baik seperti karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu didalam bekerja perusahaan selalu meminta karyawannya untuk selalu bersungguh-sungguh di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka seseorang karyawan dapat selalu mematuhi peraturan yang ada yang pada akhirnya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan didalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan sebuah perusahaan. Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk ditingkatkan dan merupakan faktir yang harus ditanamkan di dalam diri tiap karyawan, hal ini tentu akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai kewajibannya. Seperti tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan, disiplin kerja juga dapat

ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk disiplin.

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasan baik yang harus diutamakan dalam diri karyawan sebaiknya bukan dari paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran diri setiap karyawan. Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan. Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Mendorong disiplin diri di antara para karyawan datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan mematuhi aturan-aturan yang ada, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menunjukkan kedisiplinan karyawan masih rendah, terutama didalam menaati semua peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu jam masuk maupun jam pulang. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang melanggar aturan tersebut dengan berbagai alasan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan kerja maka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari disiplin karyawan merujuk kepada prestasi akademis serta hasil motivasi kerja dengan hal ini sudah tentu kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Pada penelitian ini diketahui bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pada penelitian ini didapati bahwa ketiga variabel independen yaitu: Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

- 1) Saran yang bisa diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih belajar lagi agar kemampuan yang dimiliki semakin baik didalam melaksanakan pekerjaan dan perusahaan membentuk tim perekrut yang bertujuan untuk menerima dan merekrut karyawan yang memiliki skill, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah menciptakan lingkungan kerja baik dan menyenangkan sehingga karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan juga memperhatikan fasilitas-fasilitas yang tersedia sudah cukup sehingga karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila fasilitas yang diberikan perusahaan sudah tersedia. Selanjutnya perusahaan memberikan penghargaan atas apa yang dilakukan karyawan sebagai bentuk

- apresiasi perusahaan sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat. Adapun langkah lain yang di ambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah
- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja langkah yang bisa diterapkan oleh perusahaan adalah mengubah dari absensi tulis menjadi dalam bentuk finger print, atau dalam bentuk scan wajah didalam kantor supaya tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk saat jam kerja agar terciptanya disiplin kerja yang baik. Selanjutnya perusahaan juga bisa memberikan sanksi baik berupa hukuman maupun yang lainnya apabila karyawan melanggar peraturan- peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.
  - 4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Pekanbaru, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan ketiga hal tersebut yakni kompetensi, motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, S.P.M. 2014. Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.

Rivai, Basri. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Jakarta:PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.

Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti .2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta Kencana Pedana Media Group

Veithzal, Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daye Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke-6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.