

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PERUM JASA TIRTA II KABUPATEN PURWAKARTA

Ca Meishyta Tritanti, H. Cecep Hermana

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [ca.meishyta17054@student.unsika.ac.id](mailto:ca.meishyta17054@student.unsika.ac.id), [chermana724@gmail.com](mailto:chermana724@gmail.com)

**Abstract :** *In this study the authors used a quantitative research approach. The research population is the employees of the Central Office of Perum Jasa Tirta II Purwakarta Regency, totaling 280 employees. The sample of this study was 165 people. The sampling technique uses probability sampling, which is random sampling with the method used, namely systematic random sampling. The types of data are primary and secondary, the data sources are internal and external data. Collecting data through interviews, questionnaires and observation. Analysis of the data using a moderation test with the help of SPSS 24. Competence and work discipline have a simultaneous effect on employee performance by 0.742 or 74%. This shows that Competence and Work Discipline have a contribution to employee performance by 74% while the remaining 26% is a contribution from other variables not examined in this study. This shows that Competence and Work Discipline have a positive effect on employee performance. That is, the higher the competence and work discipline, the higher the employee performance.*

**Keyword:** *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, telah terjadi perkembangan teknologi informasi dan internet yang sangat pesat yang mendorong terjadinya revolusi industri 4.0. Fenomena revolusi industri 4.0 yang terjadi ini membawa banyak pengaruh, baik positif maupun negatif bagi masyarakat. Melalui percepatan penerapan industri 4.0, Pemerintah yang menerapkan revolusi industri 4.0 tidak akan bisa berjalan dengan baik bila tidak diseimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Profesionalisme tiap bisnis juga akan diutamakan sehingga mampu melakukan inovasi berkelanjutan. Dalam melakukan inovasi berkelanjutan, kesiapan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas global itu penting agar Indonesia mampu bersaing di tingkat global. Apalagi dengan adanya teknologi akan membuat banyaknya pekerjaan yang hilang karena tergantikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu bersaing lebih ketat lagi dalam meningkatkan kualitas dan keunggulannya.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu peran manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang sangat rendah akan mengakibatkan

perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan.

Mangkunegara (2010) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Yani dan Rinaldo 2017).

Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Zakki, 2015:5).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan. Rivai (2017:221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. (Nuridin dan Faka 2018).

Perum Jasa Tirta II adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum yang bergerak di bidang penyediaan dan penyaluran air dan sumber-sumber air untuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), air pertanian dan air baku. Kegiatan unit bisnis lainnya yang dilakukan Perum Jasa Tirta II bersifat menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan juga memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Kegiatan-kegiatan unit bisnis yang dilakukan oleh Perum Jasa Tirta II yakni pembangkit dan penyalur tenaga listrik, penyediaan air baku, kepariwisataan, pemanfaatan lahan, penyewaan alat berat dan laboratorium, pelayanan umum pengelolaan irigasi, dan pengembangan sistem penyediaan air minum.

Produktivitas karyawan dibawah target pada tahun 2019, yaitu 313,42 dari target yaitu 406,32 Menurut hasil observasi dan wawancara dengan bagian personalia menunjukan bahwa penurunan kinerja karyawan kantor pusat kurang memiliki pengetahuan dan skill dalam bidang yang ditugaskan. Banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki bahkan tidak mengerti tugas yang diberikan dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang diberikan sehingga produktivitas karyawan dalam bekerja menurun dan mempengaruhi kinerja.

Terdapat kecenderungan penurunan presentase jumlah pegawai yang mempunyai kompetensi individu yang memadai dan sangat memadai yaitu semester II 2018 sebesar 100%, semester I 2019 99,79%, dan Semester II 98,56 %. Hal tersebut terjadi karena salah satunya adalah faktor ketidaksesuaian pendidikan yang masih minim yaitu masih banyaknya pendidikan SMA yaitu 78 orang dan SMP 12 orang dari 280 total pegawai. kemudian Peneliti melakukan wawancara kepada kepala divisi pengendalian kinerja, risiko dan sistem manajemen berpendapat bahwa karyawan di perum jasa tirta II tingkat kedisiplina masih kurang jumlah pegawai tanpa keterangan dan izin di tahun 2019 relatif tinggi, kemudian pegawai yang izin juga relatif banyak. Pegawai kerap kali tidak memenuhi kewajiban dalam bekerja. Beberapa pegawai tidak berada ditempat kerja selama jam kerja sehingga menghambat kegiatan operasional perusahaan itu sendiri selain itu beberapa pegawai sengaja atau tidak sengaja menyalahi prosedur yang sudah ditetapkan seperti masih banyak pegawai yang pulang tidak sesuai jadwal kerja, hal itu menjadikan pegawai perum jasa

tirta II masih kurang disiplin dalam bekerja. faktor sistem absensi yang masih sewaktu-waktu mengalami gangguan, dan kurangnya disiplin para pegawai yang tidak ada di ruangan saat jam kerja atau pulang sebelum jam selesai bekerja.

## LANDASAN TEORI

Menurut Sutrisno (2016) dalam penelitian (Prayogi, Lesmana, dan Siregar 2019): "Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan". Dimensi yang digunakan Menurut (Putu Kawiana 2020 : 246) yaitu : Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Nilai (*value*), Kemampuan (*skill*), Sikap (*attitude*) dan Minat (*interest*).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94) pada penelitian (Nurjaya dkk. 2021) mendefinisikan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dimensi yang digunakan menurut Sutrisno (2016) dalam penelitian (Miskiani dan Bagia 2021) yaitu : peraturan kerja, nilai kerja dan norma kerja.

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991) dalam bukunya (Sinambela 2016 : 479) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Dimensi yang digunakan menurut Henny (2018) dalam penelitian (Krisnawati dan Bagia 2021) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan dan kualitas diri.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yakni pegawai Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 280 pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 165 orang. Teknik sampling menggunakan *Probability sampling* yaitu pengambilan secara acak dengan metode yang digunakan yaitu acak sistematis (*systematic random sampling*). Jenis datanya yaitu primer dan sekunder, sumber datanya data internal dan eksternal. Pengumpulan datanya melalui wawancara, kuesioner serta observasi. Analisa

data menggunakan uji moderasi dengan bantuan SPSS 24.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 107 orang dengan persentase 64,8%, sedangkan untuk sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang dengan persentase

sebesar 35,2%. Responden dengan lama bekerja paling banyak yaitu 11 – 15 tahun yang berjumlah 52 orang dengan presentase 31,5%. Mayoritas responden pada usia >25 tahun yaitu sebanyak 59 orang dengan presentase 35,8%. pendidikan responden paling banyak pada tingkat SMA yaitu 53 orang dengan presentase 32,1%.

### Uji Validitas Kompetensi

No.	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Identifikasi Belajar	0,536	0,3	Valid
2	Cara Pembelajaran yang baik bagi perusahaan	0,716	0,3	Valid
3	Karakteristik	0,545	0,3	Valid
4	Kondisi kerja	0,483	0,3	Valid
5	Kejujuran	0,609	0,3	Valid
6	Keterbukaan	0,658	0,3	Valid
7	Demokratis	0,598	0,3	Valid
8	Metode kerja	0,621	0,3	Valid
9	Efisiensi	0,619	0,3	Valid
10	Reaksi terhadap krisis ekonomi	0,603	0,3	Valid
11	Perasaan terhadap kenaikan gaji	0,499	0,3	Valid
12	Aktivitas kerja	0,443	0,3	Valid
13	Semangat kerja	0,543	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2021

### Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Tingkat kehadiran	0,668	0,3	Valid
2	Ketepatan waktu	0,594	0,3	Valid
3	Kejujuran	0,689	0,3	Valid
4	Kepatuhan	0,571	0,3	Valid
5	Tata busana yang sesuai	0,706	0,3	Valid
6	Tingkah laku	0,562	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2021

### Uji Validitas Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Pertimbangan ketelitian	0,658	0,3	Valid
2	Kelengkapan	0,578	0,3	Valid
3	Ketepatan waktu	0,580	0,3	Valid
4	Volume pekerjaan	0,472	0,3	Valid
5	Keahlian	0,603	0,3	Valid
6	Tingkat pendidikan	0,609	0,3	Valid
7	Hubungan dengan pimpinan & rekan kerja	0,555	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2021

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R- Hitung	R- Kirits	Kriteria
Kompetensi (X1)	0,830	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,697	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,691	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui r – maka seluruh variabel dalam penelitian ini hitung variabel kompetensi sebesar 0,830, dinyatakan reliabel karena r – hitung lebih besar Disiplin Kerja 0,697 dan Kinerja Pegawai 0,691, dari 0,6.

**Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29083807
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,043
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

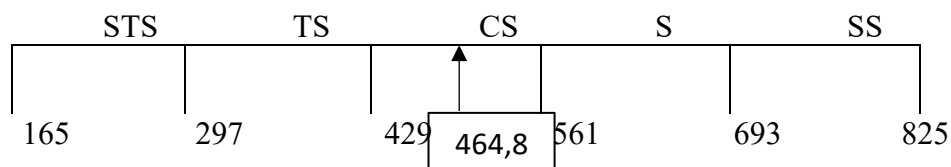
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji normalitas Pegawai (Y) mengikuti sebaran data normal diatas, menunjukkan bahwa semua variabel yaitu karena nilai signifikan (Sig) sebesar 0,200 lebih kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja besar dari 0,05.

**Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Dimensi	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kualitas Kerja	Pertimbangan ketelitian	461	Cukup Setuju
		Kelengkapan	424	Tidak Setuju
		Ketepatan waktu	457	Cukup Setuju
2	Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan	499	Cukup Setuju
3	Pengetahuan Pekerjaan	Keahlian	441	Cukup Setuju
		Tingkat Pendidikan	469	Cukup Setuju
4	Kualitas Diri	Hubungan dengan pimpinan & rekan kerja	503	Cukup Setuju
<b>Jumlah</b>			<b>3254</b>	
<b>Rata – Rata</b>			<b>464,86</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah Peneliti 2021



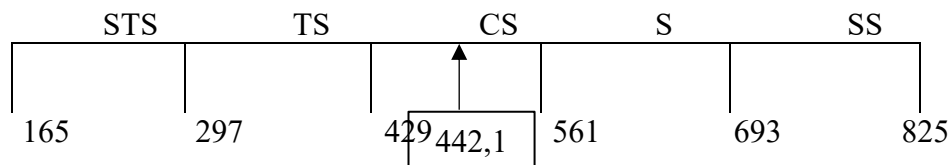
**Gambar Rentang Skala Rekapitulasi Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan gambar diperoleh rata – rata pegawai di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II sebesar 464,86 berada pada skor dengan rentang Kabupaten Purwakarta cukup baik. 429 – 561 pada kriteria cukup setuju, kinerja

**Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Dimensi	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Peraturan Kerja	Tingkat kehadiran	436	Cukup Setuju
		Ketepatan waktu	443	Cukup Setuju
2	Nilai Kerja	Kejujuran	418	Tidak Setuju
		kepatuhan	456	Cukup Setuju
3	Norma Kerja	Tata busana yang sesuai	436	Cukup Setuju
		Tingkah laku	464	Cukup Setuju
<b>Jumlah</b>			<b>2653</b>	
<b>Rata – Rata</b>			<b>442,16</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah Peneliti 2021



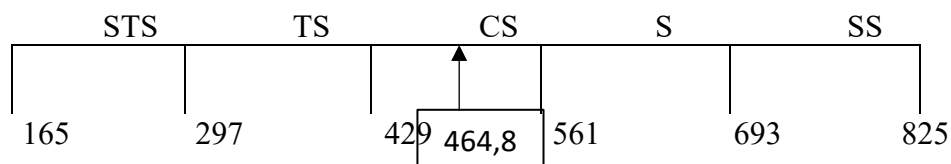
**Rentang Skala Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)**

Berdasarkan Tabel diperoleh rata – rata Disiplin Kerja pegawai di Kantor Pusat Perum sebesar 442,16 berada pada skor dengan rentang Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta cukup baik. 429 – 561 pada kriteria cukup setuju, artinya

**Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Dimensi	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kualitas Kerja	Pertimbangan ketelitian	461	Cukup Setuju
		Kelengkapan	424	Tidak Setuju
		Ketepatan waktu	457	Cukup Setuju
2	Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan	499	Cukup Setuju
3	Pengetahuan Pekerjaan	Keahlian	441	Cukup Setuju
		Tingkat Pendidikan	469	Cukup Setuju
4	Kualitas Diri	Hubungan dengan pimpinan & rekan kerja	503	Cukup Setuju
<b>Jumlah</b>			<b>3254</b>	
<b>Rata – Rata</b>			<b>464,86</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah Peneliti 2021



**Rentang Skala Rekapitulasi Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel diperoleh rata – rata sebesar 464,86 berada pada skor dengan rentang

429 – 561 pada kriteria cukup setuju, kinerja Kabupaten Purwakarta cukup baik. pegawai di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II

**Tabel Korelasi**  
**Correlations**

		Kompetensi	Disiplin Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	165	165
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	165	165

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Maka dapat diketahui Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 – 0,799 dengan kategori Kuat.

**Koefisien jalur**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

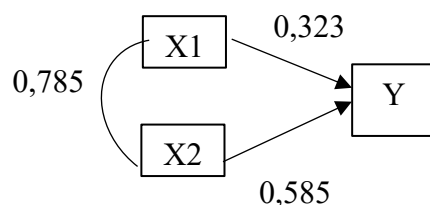
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,647	,854		3,101	,002
	Kompetensi	,179	,036	,323	5,005	,000
	Disiplin Kerja	,648	,071	,585	9,069	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Koefisien jalur variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,323. Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,323X_1$  yaitu pengaruh langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10%. koefisien jalur variabel Disiplin

Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,585. Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,585X_2$ , yaitu pengaruh langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34%.



**Analisis Jalur (path analysis) X1 dan X2 terhadap Y**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Diolah peneliti 2021

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel kompetensi 0,323, lebih kecil dari variabel Disiplin Kerja yaitu 0,585 artinya

Diisplin Kerja (X2) lebih besar kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan Kompetensi (X1).

**Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,647	,854	3,101	,002
	Kompetensi	,179	,036	,323	,000
	Disiplin Kerja	,648	,071	,585	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

**Pengaruh parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Structural	Sig.	A	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
py <sub>x1</sub>	0,000	0,05	5,005	1,654	<b>H<sub>0</sub> ditolak</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t-hitung (5,005) > t-tabel (1,654) maka **H<sub>0</sub> ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Pengaruh parsial Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Structural	Sig.	A	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
py <sub>x2</sub>	0,000	0,05	9,069	1,654	<b>H<sub>0</sub> ditolak</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t-hitung (9,069) > t-tabel (1,654) maka **H<sub>0</sub> ditolak** yang artinya bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Hasil Perhitungan Nilai F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2948,647	2	1474,323	232,668	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1026,529	162	6,337		
	Total	3975,176	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

**Pengaruh secara simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Structural	Sig.	A	f-hitung	f-tabel	Kesimpulan
py <sub>x1x2</sub>	0,000	0,05	232,668	3,05	<b>H<sub>0</sub> ditolak</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan f-hitung (232,668) > f-tabel (3,05) maka **H<sub>0</sub> ditolak** yang artinya bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**KESIMPULAN**

1. Kompetensi Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta menggunakan 13 indikator pernyataan terhadap variabel kompetensi, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata – rata sebesar 471,15 yang berada pada rentang skala 429 – 561 dengan kriteria Cukup Setuju, yang artinya Kompetensi di Kantor Pusat Perum

- Jasa Tirta II berada di kriteria cukup baik akan tetapi masih belum optimal.
2. Disiplin Kerja Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta menggunakan 6 indikator pernyataan terhadap variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh memiliki rata – rata 442,16 yang berada pada rentang skala 429 – 561 dengan kriteria Cukup Setuju, yang artinya Disiplin Kerja di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II berada di kriteria cukup baik tetapi belum optimal dan perlu ditingkatkan.
  3. Kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta menggunakan 7 indikator pernyataan terhadap variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh memiliki rata – rata 464,86 yang berada pada rentang skala 429 – 561 dengan kriteria Cukup Setuju, yang artinya Kompetensi di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II berada di kriteria cukup baik.
  4. Kompetensi dan disiplin kerja memiliki korelasi sebesar 0,785 atau 78% dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.
  5. Kompetensi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 0,252 atau 25%. terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 0,490 atau 49% terhadap Kinerja pegawai. variabel Disiplin Kerja lebih banyak memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel Kompetensi.
  6. Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,742 atau 74 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 74% sedangkan sisanya 26% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan Disiplin Kerja, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

## SARAN

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang kompetensi di Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta nilainya cukup baik. Untuk mencapai nilai yang optimal hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan kompetensi pegawai terutama untuk aktivitas kerja sebaiknya perlu ada pembagian tugas sesuai dengan keahliannya dengan adanya pembagian kerja. Pembagian kerja juga dapat membantu dalam penempatan karyawan dengan menggunakan prinsip the right man in the right place yaitu orang yang ditempatkan pada tempat yang tepat berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Kemudian perusahaan juga perlu mendesain ulang tata ruang kerja agar terlihat rapih agar karyawan nyaman saat bekerja, serta pengarsipan dokumen yang masih manual. agar dokumen tidak hilang dan rusak dengan menerapkan perusahaan harus menerapkan teknologi digitalisasi dokumen agar pengoperasian dokumen lebih mudah, cepat dan aman.
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang Disiplin Kerja Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta nilainya cukup baik. Untuk mencapai nilai yang optimal hendaknya pihak perusahaan melakukan peningkatan terkait absensi perusahaan, sistem absensi yang masih error dan data yang kurang valid harus segera di perbaharui dengan menerapkan absensi digital. data absensi karyawan digital juga dapat disimpan pada database berbasis cloud, sehingga perusahaan tidak harus menyediakan perangkat tambahan untuk menyimpan data absensi sehingga pegawai tidak bisa seenaknya pulang sebelum jam kantor selesai, tidak masuk tanpa keterangan dan bebas keluar masuk perusahaan. Diantaranya seperti: SmartPresence, Sleekr dan sebagainya.
3. Berdasarkan tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta nilainya cukup baik. Maka perusahaan perlu

meningkatkan kualitas hasil kerja menentukan target dengan cara menegaskan peraturan kepada setiap pegawai tersebut agar target perusahaan dapat tercapai seperti penjelasan secara jelas tentang action plan perusahaan, mengatasi masalah sehari – hari atau problem solving, sering dilakukannya monitoring atau koordinasi dan sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Krisnawati, Ni Komang Dewi, dan I Wayan Bagia. 2021. “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7 (1): 29–38.
- Miskiani, Komang Alit, dan I Wayan Bagia. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2 (2): 120–29.
- Nuridin, SE, dan Bentari Faka. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6 (2).
- Nurjaya, Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin Gunartin. 2021. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4 (2): 172–84.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar. 2019. “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, no. 2: 666–70.
- Putu Kawiana, I Gede. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. 1. Kampus Universitas Hindu Indonesia Jl. Sangalangit, Tembau, Penatih, Denpasar -Bali: (UNHI) Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Yani, Ari Soeti, dan Rinaldo Rinaldo. 2017. “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT. Titian Abadi Lestari.” *Majalah Ilmiah Bijak* 14 (2): 127–33.