



Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat)

Enjellin Banurea¹, Ali Musri², Yulia Tiara³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: enjelbanurea288@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan UPT Jaringan Air Bersih dalam mencapai target sangat bergantung pada kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dan peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam hal ini, motivasi dan kompetensi karyawan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening di UPT jaringan air bersih Pakpak Bharat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data primer, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan 34 responden dengan teknik non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan kuesioner skala likert dan diukur dengan IBM SPSS statistics 25. Berdasarkan uji path analysis pengaruh Motivasi (X1) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,4%. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 81,3%. Pengaruh Kedisiplinan (Z) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,8%. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kedisiplinan (Z) sebesar 58,9%. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap kedisiplinan (Z) sebesar 58,3%. Besarnya pengaruh total dari Pengaruh Motivasi (X1) Dan Kompetensi (X2) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) Dengan Kedisiplinan (Z) Sebagai Variabel Intervening Di UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat sebesar 0,775 atau 77,5%

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, kinerja Karyawan, Kedisiplinan

PENDAHULUAN

UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat bertanggung jawab atas penyediaan air minum dan pengelolaan air limbah di wilayah Pakpak Bharat. Keberhasilan UPT Jaringan Air Bersih dalam mencapai target sangat bergantung pada kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dan peningkatan kualitas pelayanan

kepada pelanggan. Namun dalam praktiknya, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat.

Dalam hal ini, motivasi dan kompetensi karyawan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi adalah dorongan internal yang memici individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Sementara itu, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain motivasi dan kompetensi, kedisiplinan juga menjadi variabel penting dalam penelitian ini. Kedisiplinan karyawan mencerminkan sejauh mana mereka mematuhi aturan perusahaan, menjaga kehadiran yang baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kedisiplinan yang tinggi dapat menjadi penghubung antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan.

Menurut Marwansyah (2010:229) kinerja karyawan merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013 : 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,tersemangati,dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan,senang hari dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Menurut Sunaryo (2020:122) motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada didalam diri manusia

yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Djamarah dan Zain (2018 :152) motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sastrohadiwiryo (2019:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas yang mendasari perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik pribadi, nilai-nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang memungkinkan kinerja unggul di tempat kerja. Menurut Kanisius (2020:4) kompetensi merupakan serangkaian keterampilan atau kemampuan dasar serta sikap dan nilai penting yang dimiliki oleh seorang individu serta di didik dan dilatih melalui pengalaman belajar yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Menurut Wibowo (2019:271) 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 Catano dalam Pribadiyono (2019:50) kompetensi merupakan kombinasi dari motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan. Dengan kata lain, kompetensi adalah setiap karakteristik individu yang mungkin terkait dengan kesuksesan kinerjanya. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2019:181), disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan

organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2019:189). Disiplin merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi dengan konsisten. Dalam konteks ini, disiplin berperan sebagai variabel intervening antara motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin yang kuat dapat memfasilitasi pengaruh positif motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung menjaga komitmen mereka terhadap tujuan organisasi/ perusahaan, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Dengan demikian disiplin dapat membantu mengoptimalkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa karyawan menggunakan motivasi dan kompetensi mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Survei adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggal data.

Menurut Arikunto (2019:131) sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan, yaitu: apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil diantaranya 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai berjumlah 34 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kabupaten Pakpak Bharat terbentuk sebagai hasil pemekaran daerah dari Kabupaten Dairi. Mengejar ketertinggalan merupakan faktor utama bagi aspirasi masyarakat Pakpak Bharat untuk meningkatkan status daerahnya menjadi suatu Kabupaten dalam kerangka

NKRI, juga dengan tujuan agar masyarakat Pakpak Bharat dapat memperjuangkan dan mengatur pembangunan masyarakat dan daerah untuk meningkatkan taraf hidup menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera merupakan dasar dari usul dibentuknya Kabupaten Pakpak Bharat.

Kabupaten Pakpak Bharat yang terbentuk dari tiga kecamatan Kabupaten Dairi mengambil nama sub-Wilayah suku Pakpak. Pada tahun 2023, terdapat proyek jaringan air minum di Desa Kuta Jungak, Kecamatan Siempat Rube, Kabupaten Pakpak Bharat. Proyek ini dilaksanakan dengan anggaran sebesar Rp 1.372.730.765 dan dikerjakan oleh CV. Putma Jaya Putra. Proyek jaringan air minum di Desa Kuta Jungak melibatkan penggalian parit dengan kedalaman 80 cm, serta pemasangan pipa gips dengan diameter 10 inci dan 8 inci. Namun, proyek ini menghadapi beberapa masalah, seperti: Pada tanggal 16 September 2023, terjadi kecelakaan kerja saat mekanik las mengangkat pipa gips yang menyebabkan luka parah pada tangan mekanik. Bocoran pipa yang mengakibatkan tiga rumah warga banjir, menimbulkan keluhan dari warga dan pertanyaan dari media. Dan juga pekerja mengeluh tentang tidak adanya alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan, sehingga tangan mereka sering terkena percikan api las. Pengawasan proyek ini dilakukan oleh Kepala UPT Pam Pakpak Bharat, J. Sinamo. Namun, terdapat perbedaan antara keterangan dari PPTK dan kontraktor tentang ketebalan pipa gips, yang menimbulkan dugaan bahwa proyek tidak sesuai dengan konsultan perencana.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	20	58,82%
Laki – laki	14	41,18%
Total	34	100%

Bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 20 responden atau 58,82% dan sisanya 14 responden atau 41,18% dari responden laki-laki. Maka dapat disimpulkan karyawan di UPT jaringan air bersih dominan perempuan yaitu sebanyak 20 responden atau 58,82%.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
------	------------------	------------

25 – 30 Tahun	16	47,06%
30 – 35 Tahun	6	17,65%
35 – 40 Tahun	7	20,59%
40 – 45 Tahun	5	14,71%
Total	34	100%

Mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat responden yang berusia 25 – 30 tahun berjumlah 16 orang atau 47,06%, usia 30 – 35 tahun berjumlah 6 orang atau 17,65%, 35 – 40 tahun berjumlah 7 orang atau 20,59% dan responden dengan usia 40 - 45 tahun berjumlah 5 orang atau 14,71%. Maka dapat disimpulkan responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berusia 25 – 30 tahun dengan jumlah 16 orang atau 47,06%.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X1.1	0,339	0,382	valid
X1.2	0,339	0,610	valid
X1.3	0,339	0,429	valid
X1.4	0,339	0,670	Valid
X1.5	0,339	0,585	Valid
X1.6	0,339	0,462	Valid
X1.7	0,339	0,583	valid
X1.8	0,339	0,619	Valid
X1.9	0,339	0,422	Valid
X1.10	0,339	0,419	Valid
X1.11	0,339	0,629	Valid
X1.12	0,339	0,735	Valid
X1.13	0,339	0,487	Valid
X1.14	0,339	0,395	Valid
X1.15	0,339	0,522	Valid
X1.16	0,339	0,398	Valid
X1.17	0,339	0,663	Valid
X1.18	0,339	0,602	Valid
X1.19	0,339	0,534	Valid
X1.20	0,339	0,457	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X2.1	0,339	0,603	Valid
X2.2	0,339	0,741	Valid
X2.3	0,339	0,513	Valid
X2.4	0,339	0,641	Valid

X2.5	0,339	0,583	Valid
X2.6	0,339	0,357	Valid
X2.7	0,339	0,357	Valid
X2.8	0,339	0,454	Valid
X2.9	0,339	0,599	Valid
X2.10	0,339	0,378	Valid
X2.11	0,339	0,416	Valid
X2.12	0,339	0,519	Valid
X2.13	0,339	0,234	Valid
X2.14	0,339	0,826	Valid
X2.15	0,339	0,863	Valid
X2.16	0,339	0,409	Valid
X2.17	0,339	0,384	Valid
X2.18	0,339	0,585	Valid
X2.19	0,339	0,405	Valid
X2.20	0,339	0,417	Valid

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y.1	0,339	0,414	Valid
Y.2	0,339	0,529	Valid
Y.3	0,339	0,632	Valid
Y.4	0,339	0,705	Valid
Y.5	0,339	0,543	Valid
Y.6	0,339	0,630	Valid
Y.7	0,339	0,349	Valid
Y.8	0,339	0,423	Valid
Y.9	0,339	0,551	Valid
Y.10	0,339	0,715	Valid
Y.11	0,339	0,666	Valid
Y.12	0,339	0,635	Valid
Y.13	0,339	0,541	Valid
Y.14	0,339	0,581	Valid
Y.15	0,339	0,558	Valid
Y.16	0,339	0,609	Valid
Y.17	0,339	0,458	Valid
Y.18	0,339	0,508	Valid
Y.19	0,339	0,463	Valid
Y.20	0,339	0,403	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (Z)

Item Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
------------------------	---------------	----------------	-------------------

Z.1	0,339	0,386	Valid
Z.2	0,339	0,446	Valid
Z.3	0,339	0,551	Valid
Z.4	0,339	0,470	Valid
Z.5	0,339	0,345	Valid
Z.6	0,339	0,598	Valid
Z.7	0,339	0,345	Valid
Z.8	0,339	0,355	Valid
Z.9	0,339	0,589	Valid
Z.10	0,339	0,642	Valid
Z.11	0,339	0,361	Valid
Z.12	0,339	0,643	Valid
Z.13	0,339	0,472	Valid
Z.14	0,339	0,622	Valid
Z.15	0,339	0,782	Valid
Z.16	0,339	0,569	Valid
Z.17	0,339	0,570	Valid
Z.18	0,339	0,612	Valid
Z.19	0,339	0,487	Valid
Z.20	0,339	0,656	Valid

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpa > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel (Suharsimi, 2006). Pada penelitian ini, penulis melakukan perumusan cronabach's Alpha dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 25.0.

Tabel 7. Tabel uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,818	20	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,794	20	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	20	Reliabel
Kedisiplinan (Z)	0,769	20	Reliabel

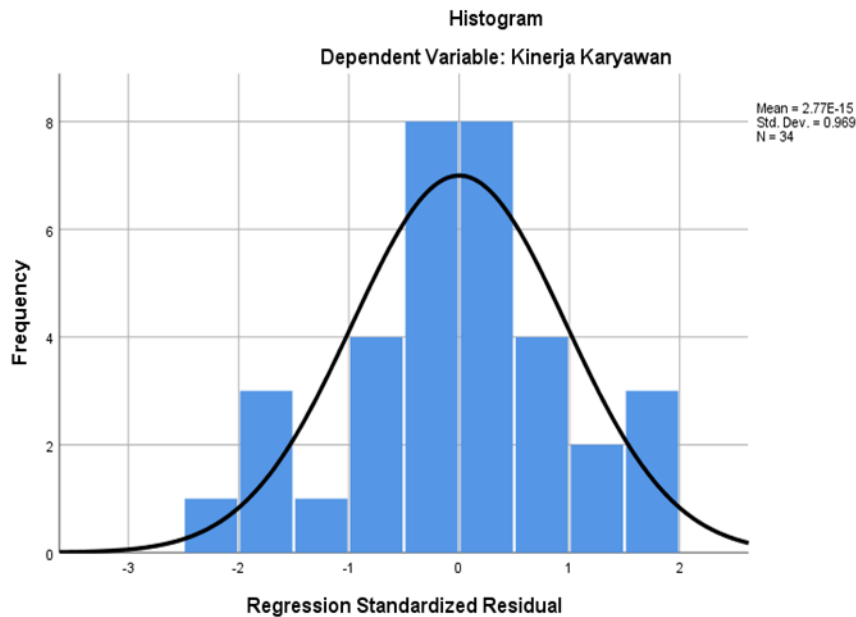
Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai besaran nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60. Adapun nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi

(X1) sebesar 0,818, variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,794, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,823 dan variabel Kedisiplinan (Z) sebesar 0,769. Berdasarkan keempat nilai cronbach Alpha pada seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel dan terpercaya sehingga dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83128740
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.080
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji one-sample kolmogrov-smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Nilai signifikansi untuk setiap variabel dapat dilihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) yang menunjukkan angka 0,200.



Gambar 1. Histogram Penelitian
 Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji gleder

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.794	4.418		1.085	.286
	Motivasi	-.170	.097	-.566	-1.750	.090
	Kompetensi	.169	.134	.547	1.262	.217
	Kinerja Karyawan	-.018	.112	-.068	-.165	.870

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) 0,090, nilai signifikansi Kompetensi (X2) 0,217 dan nilai signifikansi Kinerja Karyawan 0,870. Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji hipotesis Pertama

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	2.650	9.164		.289	.774
	Motivasi	.910	.114	.815	7.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, hasil uji t pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $7,946 > t \text{ tabel } (7,946 > 2,039)$, yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dan penjelasan pada semua masalah yang sudah dilakukan pengujian pada penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus UPT Jaringan Air Bersih pakpak Bharat)” dengan menggunakan aplikasi SPSS IMB statistik 25 berdasarkan data tersebut menggunakan responden dengan jumlah 34 sampel.

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh total variabel motivasi (X1) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,815 atau sebesar 81,5%. Pada dasarnya variabel motivasi dapat memberikan kontribusi pada variabel kinerja karyawan walau pengaruhnya sebesar 79,8% namun tetap memberikan kontribusi kinerja karyawan . Dalam penelitian ini adapun penelitian yang serupa adalah Arief Rahman (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Persero Tbk Unit Kartu Kredit Palembang dengan nilai thitung untuk motivasi sebesar $(3,450) > ttabel (1,994)$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah didapatkan sesuai dengan H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh total variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,902 atau sebesar 902%. Variabel kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel kompetensi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UPT jaringan air bersih. Kompetensi

merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu variabel kompetensi perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. penelitian yang serupa yang dilakukan Kartika Juanita Nurwin (2021) dengan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja (Y). Dengan nilai t tabel sebesar 2,03 sedangkan t hitung pada variabel kompetensi sebesar 4,754 sehingga pada variabel kompetensi t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dari hasilnya dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja (Y).

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah didapatkan sesuai dengan H2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Variabel Kedisiplinan (Z) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh total variabel kedisiplinan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,799 atau sebesar 79,9%. Variabel kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel kedisiplinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UPT jaringan air bersih. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu variabel kedisiplinan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam penelitian ini, penelitian yang serupa yang dilakukan Kirana Vallennia,dkk (2020).Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah didapatkan sesuai dengan H3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kedisiplinan (Z) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kedisiplinan (Z)

Pengaruh total variabel motivasi (X1) terhadap kedisiplinan (Z) sebesar 0,767 atau sebesar 76,7%. Variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja kedisiplinan, sehingga variabel motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kedisiplinan pada UPT jaringan air bersih. Motivasi merupakan faktor penting dalam kedisiplinan, oleh karena itu variabel motivasi perlu ditingkatkan agar kedisiplinan dapat meningkat. Dalam penelitian ini, penelitian yang serupa yang dilakukan Andry (2018). Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji T. Hasil analisis menggunakan SPSS dan PLS dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi maka didapatkan hasilnya 82.1% dan sisanya 17.9% tidak diteliti.

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah didapatkan sesuai dengan H4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X1) Terhadap peningkatan Kedisiplinan (Z).

5. Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kedisiplinan (Z)

Pengaruh total variabel kompetensi (X2) terhadap kedisiplinan (Z) sebesar 0,763 atau sebesar 76,3%. Variabel kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja kedisiplinan, sehingga variabel kompetensi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kedisiplinan pada UPT jaringan air bersih. Kompetensi merupakan faktor penting dalam kedisiplinan, oleh karena itu variabel kompetensi perlu ditingkatkan agar kedisiplinan dapat meningkat. Dalam penelitian ini, penelitian yang serupa yang dilakukan Syamsidar (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) menunjukkan bahwa masuk ke dalam kategori baik hal dapat ditinjau dari indikator yang digunakan yakni pengalaman kerja berada pada tingkat presentase sebesar 90%, Disiplin Kerja berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai nya masuk ke dalam kategori baik .Berada dalam kategori baik dilihat dari indikator dengan tingkat pencapaian yakni ketetapan waktu berada pada presentase 80%, Disiplin kerja bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah didapatkan sesuai dengan H5 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kedisiplinan (Z).

6. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel path analysis terlihat bahwa pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y adalah 0,798. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah 0,628. Setelah itu diketahui X1 terhadap Y melalui Z dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu 1,426. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan mampu memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,796 > 0,628$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tanpa dimediasi oleh variabel kedisiplinan.

Berdasarkan tabel path analysis terlihat bahwa pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y adalah 0,748 Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah 0,588. Setelah itu diketahui X2 terhadap Y melalui Z dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu 1,336. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan mampu memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,748 > 0,588$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tanpa dimediasi oleh variabel kedisiplinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian atau pengujian dengan analisis statistik yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap pembahasan mengenai pada hipotesis penelitian sehingga memperoleh kesimpulan besarnya pengaruh Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat adalah sebesar 66,4% Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, besarnya pengaruh Kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPT Jaringan Air Bersih sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji

dalam penelitian ini. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif, besarnya pengaruh Kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UPT Jaringan Air Bersih sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diberikan, besar pengaruh Motivasi terhadap kedisiplinan karyawan UPT Jaringan Air Bersih sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat disiplin kerja, sehingga karyawan lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, besar pengaruh Kompetensi terhadap kedisiplinan di UPT Jaringan Air Bersih sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan penempatan yang tepat, perusahaan dapat mendorong kedisiplinan yang lebih baik di antara karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dan besarnya pengaruh total dari Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di UPT Jaringan Air Bersih Pakpak Bharat sebesar 0,775 atau 77,5%. Sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, CV Qiara Media. Jawa Timur.
- Afandi, F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta
- Basrowi. 2014. Kewirausahaan untuk Perguruan Tinggi. Ghalia Indonesia, Bogor
- Djaman Satori. 2019. Investigating an Online Learning Service Management on Students' Learning Activeness: A Rasch Model Analysis. Cypriot Journal of Educational Sciences, 17(6), 207-209.
- Djamrah dan Zain. Pengaruh Kompetensi Wirausaha Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada UMKM Kota Madiun. Diss. UPN Veteran Jawa Timur, 2018.
- Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

- Ghozali, I. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Budiono Sri, and Y. Sri Susilo. "Dampak Penurunan Subsidi BBM terhadap Kinerja Sektorial dan regional: Pendekatan Model Keseimbangan Umum Terapan." *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)* 15.1 . 2020: 14-35
- Harianja, Irfan, and Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya: Bahasa Indonesia." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10.1 . 2017 : 320.
- Hasibuan, M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 155-187.
- Jejen, Musfah. "Menegakkan Disiplin Di Sekolah." *Jurnal FITK UIN Syarif Hidayatullah* 2000: 1-4.
- Kanisius, 2020 . Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan untuk meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 80-91.
- Kenneth. "Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kedisiplinan: pembawaan, kesadaran, minat dan motivasi, serta pola pikir." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2.2. 2021: 61 -66.
- M. Pabundu Tika .2014 . Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A. P & Sutedjo, A. S. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 67.
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Moh; Uzer Usman . Kompetensi Guru (teacher competency) the ability of a teacher to responsibility perform his or her duties appropriately. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro1445 H/2024 M, 22.
- Mudrajad, Kuncoro. 2020. Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif di Era Industri 4.0. Penerbit Andi.
- Pribadiyono, Ir, and Willy Hendarto. Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan. Jakad Media Publishing, 2019, Surabaya
- Rangga Dwi noto. Strategi Pemasaran Kopi Janji Jiwa Terhadap Keputusan Pembelian Di Gerai Pondok Ungu Permai Bekasi. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2020.
- Rivai Dan Sagala. "Pengaruh lingkungan kerja budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Sunrise Hotel Dusun Gili Air Desa Gili Indah Kec. Pemenang Kab. Lombok Utara NTB)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 6.05 .2019.
- Riyanti, Evi, and Yansahrita. "Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Signaling* 8.2. 2019: 48-54.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish, 2020:137

- Robbins, S. P. 2020. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Bumi Aksara, Jakarta
- Riyanti, Evi, and Yansahrita. "Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Signaling* 8.2. 2019: 48-54. Setiyawan dan Waridin. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5.4. 2019.
- Siyoto dan Sodik. 2018. Dasar metodologi penelitian. Literasi Media, Yogyakarta
- Soegeng Prijodarminto. 1994 "Disiplin kiat menuju sukses." Paradnya Parmita Jakarta
- Stephen, Robbins, P., and Mary, Coulter, 2012. Management. 11th Edition. Pearson. Publishing as Prentice Hall, New Jersey, United States.
- Sudarmanto. 2014 : kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. pustaka belajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta, cv. Bandung
- Suharsimi Arikunto. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40.
- Sunaryo, H. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(11).
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesatu, Kencana, Jakarta
- Syaiful Bahri Djamarah. "Psikologi Belajar Edisi " 2008. Rikaneka Cipta, Jakarta
- Wardan, S. 2020. Pengaruh modal minimal, pengetahuan investasi, dan motivasi terhadap minat berinvestasi mahasiswa di pasar modal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(1), 55-68.
- Wiana Mulyana. 2016. Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kasus: (Studi Kasus: SMP Negeri 3 Pematang Siantar).
- Wibowo, D. 2019. Pengaruh kompetensi, independensi, skeptisisme dan pelatihan auditor terhadap kemampuan mendeteksi kecurangan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(12).
- Winardi. 2016, Manajemen Perilaku Organisasi. Prenada Media, Jakarta