

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG

Shafira Amalia¹, Kis Indriyaningrum²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
shafiraamalia@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa kuat pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data primer secara langsung melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kompetensi mempunyai pengaruh yang berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan, hal ini memberi arti adanya tingkat kompetensi tinggi maka kinerja karyawan menjadi menurun. Sementara dengan ditingkatkannya motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi

ABSTRACT

This research aims to reveal how strong the influence of competence, motivation and work discipline is on employee performance. The method in this research uses quantitative research methods by collecting primary data directly through distributing questionnaires. The research results show that competence has a negative and insignificant impact on employee performance, and motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance. In conclusion, this means that if there is a high level of competence, employee performance will decrease. Meanwhile, increasing motivation and work discipline will improve employee performance.

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

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan perusahaan yang harus dicapai. Dengan begitu Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014). Untuk menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka harus mampu mengelola dan memperhatikan kondisi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan dengan baik agar dapat menikmati pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi dan memaksimalkan hasil pekerjaannya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edision et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal (Panuluh, 2019). PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang merupakan badan usaha daerah yang mengurus pendistribusian air bersih untuk masyarakat umum, diawasi dan dikendalikan oleh badan eksekutif dan legislatif daerah. Unsur dan nilai rata-rata kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 1.
Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang

No	Unsur penilaian	2022
1	Kepemimpinan	83
2	Orientasi pelayanan	85
3	Integritas	86
4	Komitmen	86
5	Disiplin	86
6	Kerja sama	87
	Rata-rata	85,55

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata kinerja karyawan Tabel 1 pada tahun 2022 termasuk dalam predikat baik dengan rata-rata nilai 85,55 karena sasaran penilaian kinerja yang baik ada dikisaran 76-90. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan guna menjaga stabilitas produktivitas setiap karyawan yang bekerja di perusahaan untuk menciptakan kondisi bekerja yang baik sehingga kinerja dari karyawan semakin meningkat.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Wibowo, 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keunggulan yang dimiliki seseorang karena memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anjani, 2019) dan (A'syaroh & Rijanti, 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maizer (2017) dan Yanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan setiap individu untuk mengoptimalkan usahanya atas dorongan yang ada dalam melakukan aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mugni

Jayadi & Liana, 2022) dan (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Manalu (2019) dan Djaya (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) dan Firdausyi & Kasmari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Prijati (2020) dan (Muna & Isnowati, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Wibowo, 2016). Wibowo (2016) mengemukakan dimensi dan indikator dari kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut: dimensi sifat-sifat pribadi (*personal attributes*) dengan indikator konsep diri (sikap), sifat (*trait*), Motif; dimensi keterampilan (*skills*) dengan indikator kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja, kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan; dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan indikator mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang tertentu.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menentukan identitas diri, arah serta ketentuan individu dalam mencapai sasaran (Robbins, 2015). Robbins (2015) mengemukakan dimensi dan indikator dari motivasi dapat diuraikan sebagai berikut: dimensi fisiologis dengan indicator gaji, tunjangan; dimensi keamanan dengan indikator tunjangan pada hari tua, pension, lingkungan; dimensi sosial dengan indikator hubungan baik dengan rekan kerja, hubungan baik dengan atasan; dimensi penghargaan dengan indikator penghargaan prestasi, pengakuan prestasi; dimensi aktualisasi diri dengan indikator memberi kesempatan, kreatifitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Hasibuan (2017) mengemukakan dimensi dan indikator dari disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut: dimensi disiplin preventif dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin; dimensi disiplin korektif dengan indikator balas jasa, keadilan, waskat, sanksi/hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edision et al., 2017). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, yaitu suatu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi (Dessler, 2006). Dessler (2006) mengemukakan mengemukakan dimensi dan indikator dari kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: dimensi kualitas dengan indikator hasil, sesuai harapan perusahaan; dimensi kuantitas dengan indikator jumlah yang dihasilkan, sesuai perhitungan perusahaan; dimensi ketepatan waktu dengan indikator memaksimalkan organisasi, Sumber Daya Manusia sesuai bagian keahlian; dimensi efektivitas dengan indikator tepat waktu, target waktu; dimensi kemandirian dengan indikator mandiri, tidak ketergantungan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang dilakukan dengan cara random dan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisa datanya bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan menggunakan data primer diperoleh dari pengisian hasil responden melalui kuesioner. Kuesioner yang diberikan untuk responden berisi sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang terdapat kaitan dengan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang sejumlah 154 karyawan. Jumlah sampel responden yang diterima sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria seluruh karyawan tetap perusahaan dan seluruh karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 18. Metode analisis data menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta dilakukan uji model meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (Uji F), dan uji hipotesis (Uji t). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Statistik Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X1.1	3,97	4,00	4
X1.2	3,98	4,00	4
X1.3	4,00	4,00	4
X1.4	4,02	4,00	4
X1.5	4,09	4,00	4
X1.6	4,15	4,00	4
Rata-rata	4,03	4,00	4

Bahwa jawaban dari responden pada Kompetensi menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 4,03 kemudian nilai tengah (*median*) yaitu 4,00 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai yaitu 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden memberikan jawaban setuju. Maka Kompetensi menurut tanggapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang baik.

Tabel 3.
Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Statistik Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X2.1	3,94	4,00	4
X2.2	3,87	4,00	4
X2.3	3,83	4,00	4
X2.4	3,80	4,00	4
X2.5	4,06	4,00	4
X2.6	4,20	4,00	4
X2.7	4,13	4,00	4
X2.8	3,78	4,00	4
X2.9	3,88	4,00	4
X2.10	3,89	4,00	4
X2.11	3,93	4,00	4
Rata-rata	3,93	4,00	4

Bahwa jawaban dari responden pada motivasi menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 kemudian nilai tengah (*median*) yaitu 4,00 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai yaitu 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Maka motivasi menurut tanggapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang baik.

Tabel 4.
Variabel Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Statistik Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X3.1	4,08	4,00	4
X3.2	3,84	4,00	4
X3.3	4,11	4,00	4
X3.4	4,13	4,00	4
X3.5	3,92	4,00	4
X3.6	4,10	4,00	4
X3.7	3,99	4,00	4
X3.8	4,19	4,00	4
Rata-rata	4,04	4,00	4

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden pada Disiplin Kerja menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 4,04 kemudian nilai tengah (*median*) yaitu 4,00 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai yaitu 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Maka disiplin kerja menurut tanggapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang baik.

Tabel 5.
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Statistik Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
Y.1	4,06	4,00	4
Y.2	4,02	4,00	4
Y.3	4,08	4,00	4
Y.4	4,08	4,00	4
Y.5	4,02	4,00	4
Y.6	4,02	4,00	4
Y.7	4,13	4,00	4
Y.8	4,18	4,00	4
Y.9	3,99	4,00	4
Y.10	3,72	4,00	4
Rata-rata	4,03	4,00	4

Bahwa jawaban dari responden pada kinerja karyawan menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 4.03 kemudian nilai tengah (*median*) yaitu 4,00 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai yaitu 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Maka kinerja karyawan menurut tanggapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang baik.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Ukuran Validitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,767	X1.1	0,872	> 0.6	Valid
		X1.2	0,823		Valid
		X1.3	0,853		Valid
		X1.4	0,868		Valid
		X1.5	0,798		Valid
		X1.6	0,781		Valid
Motivasi (X2)	0,890	X2.1	0,796	> 0.6	Valid
		X2.2	0,821		Valid
		X2.3	0,688		Valid
		X2.4	0,764		Valid
		X2.5	0,814		Valid
		X2.6	0,785		Valid
		X2.7	0,752		Valid
		X2.8	0,808		Valid
		X2.9	0,801		Valid
		X2.10	0,800		Valid
		X2.11	0,846		Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,901	X3.1	0,872	> 0.6	Valid
		X3.2	0,823		Valid
		X3.3	0,853		Valid

		X3.4	0,868		Valid
		X3.5	0,798		Valid
		X3.6	0,781		Valid
		X3.7	0,828		Valid
		X3.8	0,844		Valid
		Y1.1	0,657		Valid
		Y1.2	0,759		Valid
		Y1.3	0,765		Valid
		Y1.4	0,824		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	Y1.5	0,847	> 0.6	Valid
		Y1.6	0,841		Valid
		Y1.7	0,747		Valid
		Y1.8	0,656		Valid

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan semua nilai dalam suatu KMO > 0,50 sehingga kecukupan sampel terpenuhi dan nilai *component matrix (loading factor)* > 0,40 maka mengartikan bahwa semua *observed variable* mampu menjelaskan *unobserved variable*. Nilai validitas semua item dalam indikator kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan > 0,6 maka dikatakan valid.

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompentensi (X1)	0,912		Reliable
Motivasi (X2)	0,794	0,7	Reliable
Displin Kerja (X3)	0,936		Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,935		Reliable

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian menghasilkan nilai *cronbarch's alpha* lebih besar dari *standart alpha* yaitu 0,7 sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	11,277	3.056		3,691	0,000
Kompetensi	-0,136	0,091	-0,085	-1,506	0,135
Motivasi	0,311	0,070	0,381	4,426	0,000
Disiplin Kerja	0,584	0,099	0,509	5,900	0,000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,085 X1 + 0,381 X2 + 0,509 X3$ Setiap variabel memiliki ukuran yang berbeda, antara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Persamaan koefisien regresi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi menunjukkan koefisien regresi yang mempunyai arah negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi

menunjukkan koefisien regresi yang mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja menunjukkan koefisien regresi yang mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,702
Motivasi (X2)		
Displin Kerja (X3)		

Diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 70,2% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% (100% - 70,2%) dijelaskan variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 10.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	75,288	0,000
Motivasi (X2)			
Displin Kerja (X3)			

Menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 11.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	T	Sig.
Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	-0,085	-1,506	0,135
Motivasi (X2)		0,381	4,426	0,000
Displin Kerja (X3)		0,509	5,900	0,000

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,085 X1 + 0,381 X2 + 0,509 X3$$

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 11 diketahui besar nilai signifikansi $0,135 > 0,05$ dan nilai koefisien beta -0,085 hal tersebut berarti kompetensi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ditolak.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta 0,381. Hal tersebut berarti motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis diterima.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,509. Hal tersebut berarti disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang pada umumnya telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, tetapi terdapat hal-hal lain dalam kompetensi yang dapat memberikan pengaruh tertentu pada kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil ini adalah keadaan dimana karyawan yang dinilai kompeten justru mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak yang terkadang tidak sebanding dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut untuk dapat membagi waktunya dalam mengerjakan beberapa tanggung jawab yang berbeda. Dengan begitu dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga menyebabkan kualitas kinerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maizar (2017), Yanti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang telah memiliki motivasi yang baik. Hal itu dikarekan pimpinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang telah memberikan kewajiban karyawan, seperti gaji yang di butuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dianggap sesuai dengan harapan yang didapat selama bekerja, mendapatkan penghargaan dan prestasi yang diraih dalam perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Karyawan juga termotivasi karena terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja yang saling membantu dan tidak saling menjatuhkan, selain itu juga hubungan baik dengan atasan yang selalu membantu ketika bawahan mengalami masalah sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini berarti, apabila tingkat motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jayadi & Liana (2022) dan Murdiyanto & Indriyaningrum (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang telah melaksanakan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan dengan baik. Bentuk dari disiplin kerja yang menunjang kinerja karyawan dilakukan dengan cara menerapkan ketertiban yang berjalan dengan baik, dan para

karyawan mentaati aturan-aturan perusahaan yang telah dipatuhi hingga saat ini, seperti karyawan bersedia dikenai sanksi apabila melakukan kesalahan, karena karyawan ingin menjunjung tinggi keadilan disiplin dalam bekerja. Hal ini berarti, apabila tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2019) dan Firdausyi & Kasmari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang maka diperoleh kesimpulan 1) Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil temuan uji t diketahui besar nilai signifikansi $0,135 > 0,05$ dan nilai koefisien beta-0,085. Dengan demikian hipotesis ditolak. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil temuan uji t diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta 0,381. Dengan demikian hipotesis diterima. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil temuan uji t diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,509. Dengan demikian hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A'syaroh, I. K., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 121–132. <https://www.neliti.com/id/publications/424672/pengaruh-kompetensi-dan-kepribadian-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-komitmen-or>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. <http://repository.umi.ac.id/1567/1/Arsindi.pdf>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Aulia Regita Firdausyi, & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. <http://eprints.binadarma.ac.id/7500/1/M14.pdf>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84. <https://doi.org/10.24843/BSE.2021.v26.i01.p06>
- Edision, E., Anwar, Y., & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. <https://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

- Hasibuan, Malayu, S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368
- Maizer, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK*, 6(2), 218–239.
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1235079>
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(3), 32–44. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.1992>
- Panuluh, T. B. D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. 6(3), 6093– 6100. hairul umam ramadhan2 silamparai.<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11435>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11310>
- Sanjaya, F. ., & Prijati. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–12. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3693>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/721>
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1–44. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>