

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR BANK PURWOREJO

¹Diky Azis

¹azisdiky63@gmail.com

²Andhatu Achsa

²andhatuachsa@untidar.ac.id

³Khairul Ikhwan

³khairulikhwan@untidar.ac.id

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Abstract

Human resources play an important role in an organization or company because human resources are the driving force for a company and the good of a company can be judged from the quality of existing human resources in a company. This study aims to determine how work discipline, competence and work motivation affect employee performance. The research method used in this study is a quantitative method. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach, the analytical tool used in this study uses the IBM SPSS version 2.5.0. The data used are secondary data and primary data. The sample in this study were all employees of Perumda BPR Bank Purworejo who accessed 55 employees. Methodology of data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study can be seen that the work discipline variable has no significant effect on employee performance, the competency variable has a significant effect on employee work productivity, and the work motivation variable has a significant effect on employee work productivity.

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

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak bagi suatu perusahaan dan baik buruknya suatu perusahaan dapat dinilai dari kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS IBM versi 2.5.0. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda BPR Bank Purworejo yang berjumlah 55 pegawai. Metodologi analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang terjadi saat ini semakin cepat dan dinamis, sehingga menuntut atau mewajibkan setiap perusahaan untuk selalu menjaga keberlangsungan perusahaan. Menjaga stabilitas perusahaan dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang mungkin menjadi pesaing perusahaan, perusahaan juga harus menyiapkan tenaga kerja atau karyawan yang terampil dan kompeten di bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi salah satu kunci keberhasilan setiap perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan yang sangat penting bahkan peranannya tidak dapat dipisahkan dari perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan dapat menurun karena beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan eksternal perusahaan. Lingkungan perusahaan sering mengalami perubahan baik di dalam maupun di luar. Setiap perubahan yang terjadi menuntut setiap perusahaan untuk beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi. Untuk mengatasi segala kemungkinan perubahan yang terjadi di perusahaan, maka diperlukan tenaga-tenaga terampil yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan.

Perumda BPR Bank Purworejo merupakan Perusahaan umum daerah yang bergerak di bidang perbankan di daerah Purworejo. BPR Bank Purworejo didirikan pada tahun 1958 tepatnya 29 Juli 1958 berdasarkan SK DPRD Purworejo. Kegiatan yang dilakukan BPR bank Purworejo ini lebih sempit dibandingkan bank umum pada bank umum dapat melakukan berbagai aktivitas seperti simpanan giro, valuta asing, sedangkan di Perumda BPR Bank Purworejo tidak melayani berbagai aktivitas tersebut. Perumda BPR Bank Purworejo melayani jasa tabungan, pinjaman dan deposito. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada sub bagian SDM kinerja karyawan di BPR Bank Purworejo dirasa mengalami penurunan produktivitas kerja karena berbagai faktor diantaranya faktor disiplin kerja yang menjadi faktor yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Pada bulan Maret-September 2021 terdapat 10% dari karyawan BPR Bank Purworejo yang tidak disiplin.

Menurut Siagian (2008) Disiplin adalah kegiatan manajerial yang ditujukan untuk mendorong unsur-unsur dalam organisasi untuk memenuhi persyaratan dari berbagai ketentuan tersebut. Disiplin merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, menanamkan kedisiplinan pada setiap karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena disiplin akan membuat setiap pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif.

Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan fungsinya. Jika sumber daya tersebut diperhitungkan dengan benar, maka akan memberikan hasil kerja yang baik, hasil yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari segi produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap komponen organisasi. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan atau keterampilan dan didukung oleh sikap terhadap pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan itu (Wibowo, 2010)

Keterampilan yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melakukan setiap tugas secepat mungkin setelah mereka menguasai teori dan menerapkannya dengan benar dalam praktik. Sedangkan sikap berkaitan dengan perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja. Orang yang memiliki persyaratan pekerjaan adalah karyawan yang dianggap memiliki kemampuan, data, dan pendidikan aktual tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melakukan setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan memenuhi prasyarat yang dapat diterima dari segi kualitas dan kuantitas. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah motivasi para karyawan agar berdampak

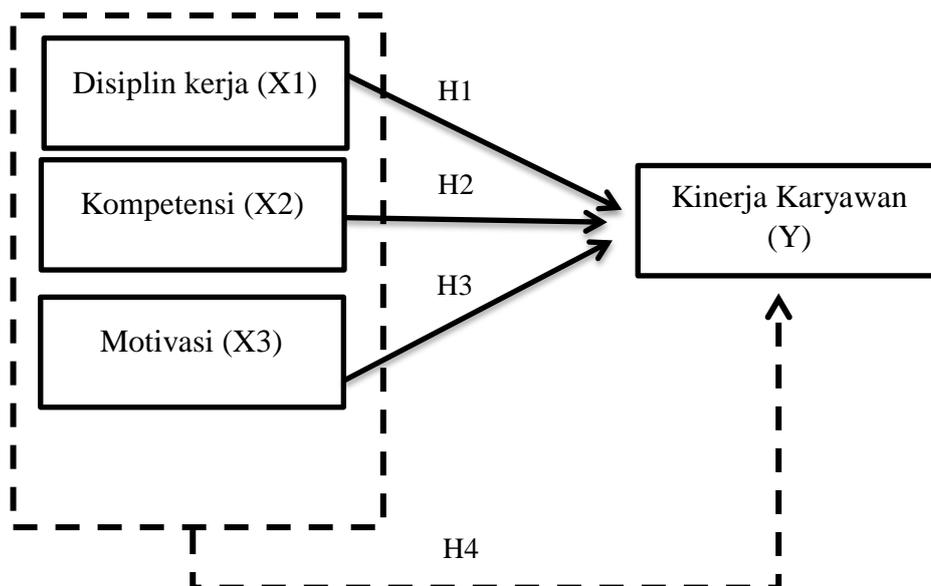
positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang baik untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi akan membantu dalam mencapai setiap tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah kemampuan untuk membimbing karyawan, perusahaan atau organisasi untuk berhasil menyelesaikan setiap pekerjaan, sehingga keinginan setiap karyawan dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Motivasi merupakan kebutuhan dasar setiap orang dan merupakan daya penggerak yang diharapkan dapat memuaskan kebutuhan dasar yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat kesenjangan penelitian. Adapun penelitian yang penulis temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suparno (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan hasil diantaranya yaitu menurut Menurut Bawelle dan Sepang (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon dan Tewal (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Retningjati et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana variabel-variabel tersebut terkait dengan permasalahan kinerja yang muncul pada Perumda BPR Bank Purworejo.

Kerangka Teoritis

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Keterangan:

- ➔ : Pengaruh Parsial
- - - ➔ : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4: Diduga disiplin kerja, kompetensi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif disebut metode ilmiah karena metode kuantitatif menerapkan standar logika tertentu dimana penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bersifat deduktif, yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dengan teori-teori yang terkait untuk membuat hipotesis. Hipotesis tersebut kemudian diuji dengan mengumpulkan data lapangan atau mewawancarai karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang saling berkaitan yaitu disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, mengingat model analisis regresi memiliki kemampuan untuk mengukur dampak dan menggambarkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas yang bersifat ganda. Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPR Bank Purworejo.

Tabel 1 Hasil Analisis Rregresi Linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.217	2.283		2.285	.026		
	X1	-.057	.096	-.072	-.589	.559	.445	2.246
	X2	.314	.100	.437	3.126	.003	.343	2.915
	X3	.396	.075	.528	5.316	.000	.681	1.469

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Bentuk persamaan linear berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

a = Konstanta

b = konstanta regresi

e = kesalahan penduga

$$Y = 5,217 - 0,57X_1 + 0,314X_2 + 0,396X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 5,217 ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja mengalami perubahan kinerja karyawan yang konstan sebesar 5,217
2. Koefisien b_1 (X_1) = -0,57 dengan nilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 kali akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,57 dengan nilai signifikan 0,559 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan asalkan semua variabel konstan
3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,314 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kali peningkatan kompetensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,314. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikan 0,003 kurang dari 0,05, dengan asumsi semua variabel dianggap konstan.
4. Koefisien b_3 (X_3) = ,396 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,396. Motivasi berpengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, asalkan semua variabel dianggap konstan.

Uji F

Uji F merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja, kompetensi, motivasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.921	3	62.974	32.619	.000 ^b
	Residual	98.461	51	1.931		
	Total	287.382	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Diketahui bahwa tabel f dalam regresi adalah 2,78, dan untuk hitung f adalah 32,619, dapat dibuktikan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel. Nilai signifikansi menunjukkan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,005. Dari sini dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan variabel bebas (disiplin kerja, kompetensi, motivasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji T

Uji-t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t parsial dapat dilihat pada nilai signifikansi suatu variabel dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.731	3.366		2.891	.006
	X1	.314	.098	.401	3.187	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Nilai t tabel adalah 2,006 dimana hasil tersebut diturunkan dari ($nk = 55 - 3 = 52$). Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi, signifikansi disiplin kerja adalah 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dan jumlah nilai t hitung adalah 3,187 yang lebih dari jumlah t tabel ($3,187 > 2,006$), dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.253	2.165		2.888	.006
	X2	.482	.073	.671	6.581	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Nilai t tabel adalah 2,006 dimana hasil tersebut diturunkan dari ($nk = 55 - 3 = 52$). Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi, signifikansi kompetensi adalah 0,000, sehingga lebih kecil dari 0,05, dan jumlah nilai t hitung adalah 6,581 yang lebih besar dari jumlah t tabel ($6,581 > 2,006$), dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.301	1.386		6.709	.000
	X3	.558	.069	.744	8.113	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Besarnya t tabel yaitu 2,006 dimana hasil tersebut diperoleh dari ($n-k = 55-3 = 52$). Maka dari itu berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi bahwa signifikansi motivasi sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05, sedangkan jumlah dari nilai t hitung sejumlah 8,113 dimana lebih besar dari jumlah t tabel ($8,113 > 2,006$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan model memahami variabel dependen sejalan dengan nilai koefisien determinasi. Jika nilainya rendah, ini berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel terikatnya sangat terbatas.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.637	1.38946	2.362

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari data tersebut diperoleh bahwa koefisien korelasi sebesar 0,811 yang artinya terdapat hubungan kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk *Adjusted R Square* 0.637 atau 63,7% yang artinya variabel independent memiliki nilai sebesar 63,7% dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk 46,4% atau sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketaatan peraturan, keuletan dan kehadiran berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan, pengalaman, keahlian dan kepribadian yang dimiliki seseorang akan sangat membantu karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya pengalaman, tanggung jawab, dan gaji karyawan akan mendorong mereka lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-18). Literasi Bumi.

- Retningjati, A., Yunita, L., & Sitorus, M. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (KE-1)*. Bumi Aksara.
- Suparno, S. (2014). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SRAGEN. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, N.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia Effect of Work Environment, Individual Characteristics and Competence on Employee Performance of Pt Coco Prima Lelema. *Trang... 4610 Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada