

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ULATIDANA RAHAYU KABUPATEN GIANYAR

I Nyoman Agus Hendra Maryawan¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : agushendra2201@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a very important element in every company. In essence, a company must pay attention to the quality of human resources because human resources are the main key in realizing the company's goals. In this regard, good quality human resources are one of the factors that affect the quality of employee performance so that the success of a company can be measured in general, it cannot be separated from the ability of human resources to maximize the achievement of goals and targets set by the company. The best management of human resources will improve the quality of human resources because the quality of human resources is a strength for the company to achieve targets and goals, one of which is by improving employee performance. This study aims to test whether there is an influence of competence, career development and work discipline on employee performance at PT. BPR Ulatidana Rahayu, Gianyar Regency. The population of this study were employees at PT. BPR Ulatidana Rahayu, Gianyar Regency. The determination of respondents was selected using a non-probability sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample with a saturated sampling method and a sample size of 35 people. The data collection technique used a questionnaire distribution method. Data analysis techniques using multiple linear analysis techniques and data analysis assisted by the SPSS 26 computer program.

The results of the study showed that competency has a significant positive effect on employee performance at PT. BPR Ulatidana Rahayu, Gianyar Regency, career development has a significant positive effect on employee performance at PT. BPR Ulatidana Rahayu, Gianyar Regency and work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT. BPR Ulatidana Rahayu, Gianyar Regency.

Keywords: Competency, Career Development, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting pada setiap perusahaan. Pada hakikatnya suatu perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah kunci utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut kualitas sumber daya manusia yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai sehingga dapat diukur keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari kemampuan

sumber daya manusia untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat

mencapai tujuannya (Dwinanda et al., 2022). Menurut (Sembiring, 2020:15); Parodya, *et. al.* (2022) kinerja karyawan adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Estiningsih, 2019:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi yang merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Menurut Rahmat, et al., (2019) dikatakan bahwa kompetensi berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Enny (2019:30) menyatakan kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, et al. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian Astuti (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karyawan. Kurangnya pelatihan, umpan balik, atau kesempatan untuk berkembang dapat menghambat penggunaan kompetensi. Penelitian tersebut di dukung oleh penelitian Lestari (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kompetensi. Selain itu pengembangan karir juga berkaitan dengan kinerja karyawan dan pengembangan karir dimana pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan (Afandi, 2018:19). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-

pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan. Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengembangan karir yaitu menurut Syahputra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mereka memiliki keterampilan yang lebih baik, mereka cenderung lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan kinerja mereka karena mereka lebih mampu menangani tugas-tugas yang sulit. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Sinaga (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak.

Hasil penelitian Nurdin (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir perlu diatur dengan baik dan transparan dalam hal promosi atau mutasi, kesetiaan/loyalitas organisasional, prestasi kerja, maupun exposure. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan akan merasa aman tentang karir yang akan mereka kejar di masa depan, yang memungkinkan mereka menyeimbangkannya dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Darmawan (2022) mendukung hasil penelitian tersebut, dimana

penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain selain kompetensi dan pengembangan karir dimana disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin kerja sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidak disiplin yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan (Fauzi, 2019:87). Tanpa adanya dorongan dari disiplin kerja yang baik akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, karena pegawai senantiasa lebih serius dalam mengerjakan pekerjaannya dan menghindari berbagai kesalahan-kesalahan bekerja

Teori tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewianawati, et al. (2022) yang mana penelitian tersebut

membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih produktif. Mereka menjalani rutinitas kerja dengan baik dan menghindari gangguan yang dapat mengganggu produktivitas. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil dari penelitian Putra (2023) menunjukkan hasil sama yaitu, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna dengan adanya disiplin kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Penelitian yang dilakukan Tannady (2022) menunjukkan hasil berbeda, dimana hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pekerjaan itu sendiri tidak menantang atau rutin, maka disiplin kerja mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Karyawan merasa bahwa mereka bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan baik tanpa harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Penelitian tersebut sejalan dengan Nelizulfa (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor- faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang

dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133); Rahayuni, *et al.* (2022); Adhika, *et al.* (2023), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu menurut Rahmat (2019). Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki

jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dikatakan kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi, 2018:19). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan

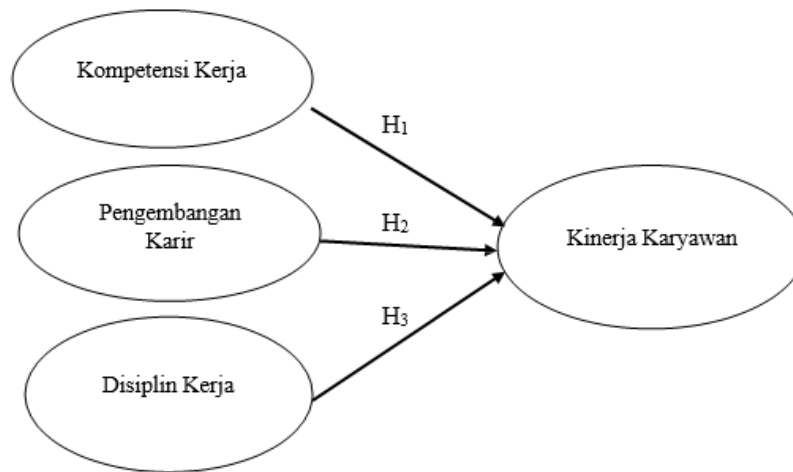
perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistik.

Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Namun menurut Muhyadin, (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Prof Dr. Ida Bagus Mantra No.77x Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Alasan dilakukannya penelitian ini karena adanya fenomena terkait dengan kompetensi kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu. Analisis data menggunakan program komputer SPSS 26 dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis linear berganda. Jumlah populasi sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian kuesioner tersebut ditabulasikan kepada responden

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen berupa identitas pegawai, struktur dan gambaran organisasi, sejarah perusahaan, visi dan misi, serta produk pelayanan di PT. BPR Ulatidana Rahayu Kabupaten Gianyar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial menggunakan analisis dengan program SPSS 26 dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap item pernyataan mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya setelah mengetahui seluruh hasil pengolahan data, maka akan dilakukan pembahasan mengenai hasil pengolahan tersebut dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis.

Table 1
Instrument Validity Test

| No | Variabel | Item Pernyataan | Validitas | |
|----|----------------------------|--------------------|------------------------|-------|
| | | | Pearson Correlation | Ket |
| 1. | Kompetensi (X1) | X1.1 | 0,76 | Valid |
| | | X1.2 | 0,75 | Valid |
| | | X1.3 | 0,74 | Valid |
| | | X1.4 | 0,85 | Valid |
| | | X1.5 | 0,72 | Valid |
| 2. | Pengembangan Karir (X2) | X2.1 | 0,72 | Valid |
| | | X2.2 | 0,82 | Valid |
| | | X2.3 | 0,75 | Valid |
| | | X2.4 | 0,72 | Valid |
| | | X2.5 | 0,77 | Valid |
| 3. | Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | 0,78 | Valid |
| | | X3.2 | 0,80 | Valid |
| | | X3.3 | 0,81 | Valid |
| | | X3.4 | 0,84 | Valid |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,87 | Valid |
| | | Y.2 | 0,82 | Valid |
| | | Y.3 | 0,90 | Valid |
| | | Y.4 | 0,91 | Valid |
| | | Y.5 | 0,68 | Valid |

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 35 orang responden maka seperti pada tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi,

pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|---------------------|------------|
| 1. | Kompetensi (X1) | 0,82 | Reliabel |
| 2. | Pengembangan Karir (X2) | 0,81 | Reliabel |
| 3. | Disiplin Kerja (X3) | 0,82 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,86 | Reliabel |

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach' Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument pada Tabel 2, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi,

pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan ini dikatakan reliable karena masing- masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Table 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.08618965 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.134 |
| Test Statistic | | .134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .113c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,113. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05

yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Table 4
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|--------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kompetensi | 0,784 | 1,275 |
| Pengembangan Karir | 0,903 | 1,107 |
| Disiplin Kerja | 0,846 | 1,182 |

Berdasarkan Tabel 4 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel

memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas

Table 5
Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.113 | 3.286 | | .643 | .525 |
| Kompetensi | .124 | .094 | .233 | 1.328 | .194 |
| Pengembangan Karir | -.110 | .088 | -.215 | -1.242 | .224 |
| Disiplin Kerja | -.046 | .107 | -.075 | -.429 | .671 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi

kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR

Ulratidana Rahayu. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel 6 berikut ini :

Table 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 20.631 | 1.554 | | 13.272 | .000 |
| 1 Kompetensi | .394 | .058 | .641 | 6.764 | .000 |
| Pengembangan Karir | .119 | .040 | .306 | 2.989 | .005 |
| Disiplin Kerja | .209 | .044 | .486 | 4.724 | .000 |
| F Hitung | | | | | 27.642 |
| Signifikansi F | | | | | 0,000 |
| R | | | | | 0,853 |
| R Square | | | | | 0,728 |
| Adjusted R Square | | | | | 0,702 |

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 20.631 + 0,394 X1 + 0,119 X2 + 0,209 X3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

b1 = 0,394 hal ini berarti apabila kompetensi (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b2 = 0,119 hal ini berarti apabila pengembangan karir (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b3 = 0,209 hal ini berarti apabila disiplin kerja (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ulatidana Rahayu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini kompetensi diukur menggunakan indikator motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu. Semakin baik kompetensi terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang lebih baik yang relevan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Enny (2019:30) menyatakan kompetensi adalah

segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi. Karyawan yang kompeten juga cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah atau menemukan cara baru untuk meningkatkan proses kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan Kadir, et al (2018), dan Astuti (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini pengembangan karir diukur menggunakan indikator prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh, dan pembimbing dan sponsor yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu. Semakin baik

pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki akses dan partisipasi aktif dalam program-program pengembangan karir yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Adanya ketersediaan dan efektivitas program-program ini dapat memberikan dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengembangan karir yang baik, maka karyawan tersebut cenderung memiliki umumnya menunjukkan ciri-ciri positif dan berbagai keuntungan, seperti halnya memiliki kinerja yang unggul, peningkatan produktivitas, dan budaya kerja yang positif. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan Pratiwi (2022), Leuhery (2018), dan Sinaga, et al., (2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini disiplin kerja diukur menggunakan indikator taat terhadap aturan waktu, terhadap peraturan perusahaan, terhadap aturan perilaku, dan terhadap peraturan lainnya. Hal ini berarti bahwa semakin baik

disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, artinya karyawan tersebut memiliki tingkat ketaatan dan kedisiplinan yang tinggi terhadap aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang baik, menunjukkan berbagai hal positif terkait dengan budaya kerja dan kinerja organisasi seperti halnya efisiensi operasional, kualitas kerja yang tinggi, dan pengelolaan waktu yang efektif. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan Putra (2023) dan Sinaga, et al., (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Ulatidana Rahayu.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Ulatidana Rahayu.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Ulatidana Rahayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 1, No.1, Pp. 66-81.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Zanafa Publishing
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *SNIT 2018*, Vol 1, No.1, pp. 86-93.
- Astuti, K. D., & Setiorini, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hexindo Adiperkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol 8, No.1, pp. 10-19.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 12, No.1, pp. 47-56.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, Vol 2, No.4, pp. 537-545.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Oksaputri, S. R., 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TMIT*, vol. 1, no. 3, pp. 223–230, Sep. 2022.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, Vol 3, No.1, pp. 104-126.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT. Asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI*, Vol. 22, No. 1, pp. 130-137.
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, Vol 17, No.2, pp. 47–58.
- Fauzi, M., & Khuzaini, K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi PT. Radio Camar Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol 8, No.10, pp. 25-32.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I.2019. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, Vol 5, No.1, pp. 27-34.
- Hartatik, I., P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2, No. 1, pp. 134-147.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, Vol 4, No.2, pp. 135-146.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing
- Kadir, M., Syarif, M & Nasrul. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*. Vol. 2, No. 2, pp..25-32.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, Vol 5, No.1, pp. 21-26.
- Leuhery, F. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, Vol. 6, No. 1, pp. 1-10.
- Manao, K. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Tesis. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen. Medan.
- Mangkunegara. A., N. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mirza, M., Konadi, W., & Mukhlis, M. (2020). Effect of education and training, career development and position placement on performance of employees Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, Vol 1, No.1, pp. 13-25.
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Nelizulfa. A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

- Nuridin, M. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengaturan Staf dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, Vol 2, No.2, pp. 66-82.
- Parodya, P. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Kedisiplinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. *Emas*, 3(7), 230-246.
- Partika & Pupuh, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, Vol 5, No.2, pp. 32-41.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol 18, No.1, pp. 22 - 38.
- Pratiwi, N. K. A. E., Agung, A. P., & Anggraini, N. P. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar. *VALUES*, Vol 3, No.1, pp. 25-47.
- Priansa, J.D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta Putra, G. S., & Fernos, J., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 3, No.2, pp. 617-629.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, Vol 6, No.1, pp. 45-52.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rahmat, R., Ramly, M., Mallongi, S., & Kalla, R. (2019). The leadership style effect on the job satisfaction and the performance. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, Vol 2, No.1, pp. 57-65.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 2, No.1, pp. 121-132.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, Vol 7, No.2, pp. 48–55.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sembiring, E. B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Cipta Propertindo. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, Vol 4, No.2, pp. 343-357.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sinambela, L. P. & Sinambela, S. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, Vol 29, No.3, pp. 404-415.
- Singodimedjo, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja

- terhadap Prestasi Kerja. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M.Dr. Ir.
- Sutopo, S.Pd (Ed); Ke2 Ed. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2021). Statistika untuk Penelitian (31st ed.). CV. ALFABETA.
- Sumadhinata, Y, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*. Vol 8, No.1. pp. 1-13.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No.2, pp. 283-295.
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol 6, No.2, pp. 4320-4335.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, Vol 1, No.3, pp. 251-257.
- Wulandari, P. & Frianto, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 10, No.2, pp. 554-565.
- Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. (2018). Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat Terhadap Mpkp Di RS Puri Cinere Jakarta. *Yume: Journal of Management*, Vol 1, No.3, pp. 33-42.