

## Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau

Candra Parwansah<sup>1)</sup>, Ronal Aprianto<sup>2)</sup>, Nasruddin<sup>3)</sup>, Supriyanto<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau<sup>1234</sup>

Email: candraparwansah@gmail.com<sup>1)</sup>, ronal.gbs@gmail.com<sup>2)</sup>,  
nasruddin@univbinainsan.ac.id<sup>3)</sup>, supriyanto@univbinainsan.ac.id<sup>4)</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi di BANK BNI Cabang Utama Lubuklinggau. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 35 orang. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan uji t dijelaskan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja menunjukan nilai  $t_{hitung} = 4,929$  Lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 2,026$  dengan tingkat signifikan =  $0,000 < (a) 0,05$ . Berdasarkan hasil uji Koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan Kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,0,651 berada pada interval koefisien 0,600-0,799 yang berarti pengaruh antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja menunjukan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja seara. Hal ini menunjukan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi di BANK BNI Cabang Utama Lubuklinggau. Berdasarkan uji modersai yang dilakukan menunjukan nilai  $Rsquare$  di dapatkan pada persamaan regresi pertama sebelum di moderasi sebesar 0,651 atau 65,1% sehingga menunjukan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,651 atau 65,1%. setelah adanya variabel moderasi (Kompetensi) diperoleh nilai  $R Square$  sebesar 0,763 atau 76,3%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, setelah disesuaikan nilai sisanya  $100\% - 76,3\% = 23,7\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, motivasi dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan sebesar 11,2%. Berdasarkan hipotesis yang diajukan makan dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai*

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of permanent employees with competence as a moderating variable at BANK BNI, Lubuklinggau Main Branch. The population and research sample amounted to 35 people. Methods of data analysis using quantitative analysis. The results showed that work discipline had an effect on employee performance. While the t-test explained that the discipline variable on performance*

*showed a tcount value = 4.929, which was greater than the ttable value of 2.026 with a significant level = 0.000 < (α) 0.05. Based on the results of the correlation coefficient test, it can be seen that the work discipline and performance variables have a coefficient value of 0.651 which is in the coefficient interval 0.600-0.799 which means that the influence between the work discipline variable and the performance variable shows a strong influence and a positive correlation value means a correlation or relationship. the effect of work discipline on equal performance. This shows that  $H_a$  is accepted and partially the discipline variable has a significant influence on performance. The Effect of Work Discipline on the Performance of Permanent Employees with Competence as a Moderating Variable at BANK BNI, Lubuklinggau Main Branch. Based on the moderating test, it shows that the Rsquare value obtained in the first regression equation before being moderated is 0.651 or 65.1% so that it shows that the work discipline variable has an effect on employee performance by 0.651 or 65.1%. after the moderating variable (competence) obtained the value of R Square of 0.763 or 76.3%. The magnitude of the moderating variable relationship in strengthening the effect of work discipline variables on performance, after adjusting for the remaining value  $100\% - 76.3\% = 23.7\%$  is influenced by other variables not examined in this study such as work environment variables, work safety, motivation and others. It can be concluded that the competence variable strengthens the relationship between work discipline and employee performance so that there is an increase of 11.2%. Based on the proposed hypothesis, it can be concluded that the hypothesis is accepted that there is an influence of work discipline on employee performance with competence as a moderating variable.*

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

## **Pendahuluan**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, dimana sumber daya manusia merupakan penggerak dari setiap aset organisasi lainnya. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi serta tujuan untuk kepentingan manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan berjalan. Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan organisasi. Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dan tinggi adalah keinginan dan kemauan semua organisasi. Untuk itu kinerja yang dimiliki pegawai dapat menunjang keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat membuat kondisi kegagalan dan kemunduran. Agar tugas tersebut dapat dijalankan harus dalam pengelolaannya yang diperhatikan seperti aspek disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai untuk dijadikan sumber daya manusia sebagai suatu indikator yang terpenting dalam usaha untuk membuat sebuah organisasi yang efisien dan efektif.

Bank adalah suatu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam sektor ekonomi masyarakat. Disamping itu, Perbankan adalah salah satu

perusahaan yang diperhatikan oleh masyarakat dan sangat dibutuhkan standarisasi dalam penyajian laporan keuangan, karena masyarakat sangat membutuhkan informasi mengenai kondisi bank dimana mereka menyimpan uangnya agar dapat membandingkan, menganalisis, menyimpulkan, dan selanjutnya mengambil keputusan berkaitan dengan kondisi perusahaan perbankan dimana dana mereka disimpan. Hal yang paling penting bagi setiap bank adalah bagaimana mengerti keinginan nasabah dan senantiasa memberikan nilai tambah bagi nasabah.

Bank BNI KCU Lubuklinggau adalah “sebuah institusi bank milik pemerintah, dalam hal ini adalah Perusahaan BUMN Indonesia yang berlatar di Jalan Yos Sudarso Nomor 288 Kelurahan Jawa Kanan SS Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Bank BNI adalah Bank Komersial tertua yang didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1946”. Semua karyawan Bank disini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan bank berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan.

Untuk mengetahui permasalahan, peneliti melakukan observasi di Bank BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau dan ditemukan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu adanya pegawai yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal dan masih ada pegawai yang tidak taat peraturan waktu, perilaku dalam bekerja dan peraturan lainnya. Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi adalah masih lemahnya kemampuan pegawai dalam menyajikan laporan keuangan, masih terdapat kecerobohan pegawai dalam yang ada di bank dalam melayani nasabah, dan sulitnya memanfaatkan, memahami menerapkan teknologi digital. Kemudian, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yaitu masih ada pegawai yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugas seperti memberikan laporan rutin perminggu, masih adanya pegawai yang belum mencapai target kerja sehingga kinerja yang dihasilkan belum sesuai perencanaan, dan kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

## **Kajian Teori**

### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah “*dicipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara 2020). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut (Saleh 2018) yaitu, 1. Frekuensi Kehadiran. 2.Tingkat Kewaspadaan. 3.Ketaatan pada standar kerja. 4. Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5.Etika Kerja.

### **2. Kompetensi**

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan di bidang tersebut(Wibowo 2016). Indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan perusahaan antar lain (Erwansyah 2018) : 1.Karakter pribadi, 2.Konsep diri, 3.Pengetahuan, 4.Keterampilan, 5.Motivasi kerja,

### **3. Kinerja**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implimentasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kopetensi, dan kepeentingan lainnya. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mengaruhi sikap dan prilakunya dalam kewenangan organisasi sendiri (Wibowo 2016). Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja

yakni: 1.kualitas, 2.kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antara pegawai, (Kasmir 2019).

## **Metode Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai tetap di Bank BNI KCU Lubuklinggau yang berjumlah 35 pegawai tetap. Peneliti mengambil semua pegawai tetap di Bank BNI KCU Lubuklinggau, sehingga sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan observasi peneliti melihat langsung tempat penelitian, melakukan pembagian angket atau kuesioner kepada pegawai tetap di Bank BNI KCU Lubuklinggau. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket. Untuk itu sebelum angket dalam bentuk kuesioner digunakan, sebaiknya dilakukan uji coba terlebih dahulu. Uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t (Sugiyono 2019).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, status usia, pekerjaan, umur, pendidikan, dan masa kerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>	
Jenis Kelamin	Laki - Laki	20	57,1
	Perempuan	15	42,9
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Pendidikan	S1	20	57,1
	S2	10	28,6
	S3	5	14,3
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Umur	20-30	5	14,3
	31-40	13	37,1
	>41	17	48,6
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Masa Kerja	4-10 Tahun	14	40
	11-15 Tahun	14	40
	> 16 Tahun	7	20
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2022.

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden yang menjawab pertanyaan kuesioner berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 57,1%, sisanya berjenis perempuan sebanyak 15 orang atau 42,9%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi pernyataan adalah jenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 57,1%. Selanjutnya responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir, S1 adalah 20 orang atau 57,1%, S2 adalah 10 orang atau 28,6%, dan S3 adalah 5 orang atau 14,3%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah S1 yakni 20 orang atau 57,1%. Kemudian responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 tahun adalah 5 orang 14,3%, 31-40 tahun adalah 13 orang atau 37,1%, >41 tahun adalah 17 orang atau 48,6%, Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah umur >40 tahun yakni orang atau 48,6%. Untuk responden dalam penelitian ini yang masa kerja 4-10 tahun adalah 14 orang atau 40,0%, 1-15 tahun adalah 14 oran atau 40,0%, dan >16 adalah 7 orang atau 20,0%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah masa kerja 4-10 tahun yakni 14 orang atau 40,0% dan 11-15 Tahun adalah 14 orang atau 40,0%.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Disiplin	Kinerja	Kompetensi
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61,83	75,43	62,77
	Std. Deviation	5,032	3,883	3,361
	Absolute	,149	,113	,101
Most Extreme Differences	Positive	,122	,099	,101
	Negative	-,149	-,113	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,881	,670	,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		,420	,761	,868

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar  $0,420 > 0,05$ , variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,761 > 0,05$ , dan Kompetensi  $0,868 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	394,714	14	28,194	4,784	,001
	Between Groups	217,334	1	217,334	36,881	,000
	Linearity	177,381	13	13,645	2,315	,044
	Deviation from Linearity	117,857	20	5,893		
Total		512,571	34			

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai *Linearity*  $0,000 < 0,05$  dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar  $0,044 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja (Y).

## 3. Teknik Analisis Data

### Uji Regresi Sederhana

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,365	6,323		7,016	,000
	X	,502	,102	,651	4,929	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai  $b = 0,502$  sedangkan nilai constant ( $a$ ) = 44,365 dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

$$\text{Kinerja} = 44,365 + 0,502 \text{ Disiplin Kerja}$$

- 1)  $a = 44,365$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X$ ) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja  $Y$  adalah 44,365. Dengan kata lain jika variabel bebas (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah 44,365.
- 2)  $bX = 0,502$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja ( $X$ ), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel disiplin kerja ( $X$ ) akan meningkatkan variabel terikat kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,502. Jika variabel disiplin kerja ( $X$ ) ada kecenderungan meningkat maka kinerja akan meningkat.

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,407	2,991

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,651 berada pada interval koefisien 0,600-0,799 yang berarti pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ) menunjukkan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengaruh disiplin kerja ( $X$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) searah.

#### 5. Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,365	6,323		7,016	,000
	Disiplin	,502	,102	,651	4,929	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X$ ) terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,929$  Lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 2,026$

dengan tingkat signifikan =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ , hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## 6. Uji Moderasi

**Tabel 7. Sebelum di Moderasi Variabel Kompetensi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,407	2,991

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Tabel di dapatkan nilai R Square pada persamaan regresi pertama sebelum di moderasi sebesar 0,651 atau 65,1% sehingga menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,651 atau 65,1%.

**Tabel 8. Sesudah di Moderasi Variabel Kompetensi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,583	,570	2,546

a. Predictors: (Constant), XxM

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square setelah adanya variabel moderasi (Kompetensi) diperoleh nilai R Square sebesar 0,763 atau 76,3%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, setelah disesuaikan nilai sisanya  $100\% - 76,3\% = 23,7\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, motivasi dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan sebesar 11,2%.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Bank BNI Lubuklinggau

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar  $0,420 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi

normal. Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai Linearity  $0,000 < 0,05$  dan nilai Deviation from Linearity sebesar  $0,044 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai  $b = 0,502$  sedangkan nilai constant ( $a$ ) =  $44,365$  dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Kinerja =  $44,365 + 0,502$  Disiplin Kerja  $a = 44,365$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja Y adalah  $44,365$ . Dengan kata lain jika variabel bebas (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah  $44,365$ .  $bX1 = 0,502$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel disiplin kerja (X) akan meningkatkan variabel terikat kinerja (Y) sebesar  $0,502$ . Jika variabel disiplin kerja (X) ada kecenderungan meningkat maka kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji Koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) dan Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar  $0,651$  berada pada interval koefisien  $0,600-0,799$  yang berarti pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap Kinerja (Y) searah. Berdasarkan hasil uji t, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung =  $4,929$  Lebih besar dari nilai ttabel  $2,026$  dengan tingkat signifikan =  $0,000 < (a) 0,05$ , hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santoso 2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. Dari analisis regresi diperoleh masing-masing Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah

0,281 atau sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,182 > 1,985$ ) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai probability signifikansi  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tetap dengan kompetensi sebagai variabel moderasi di BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau.**

Berdasarkan uji modersai yang dilakukan menunjukkan nilai  $R$ square di dapatkan pada persamaan regresi pertama sebelum di moderasi sebesar 0,651 atau 65,1% sehingga menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,651 atau 65,1%. setelah adanya variabel moderasi (Kompetensi) diperoleh nilai  $R$  Square sebesar 0,763 atau 76,3%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, setelah disesuaikan nilai sisanya  $100\% - 76,3\% = 23,7\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, motivasi dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan sebesar 11,2%. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subhan Djaya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. Nilai  $P$ -value sebesar -0.256 dan  $p$ value  $0.001 < 0.005$ . hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan di dalam memoderasi atau memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja. Selain itu, hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja perusahaan,

maka motivasi akan semakin tinggi dan berdampak pada tingginya kinerja karyawan

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uraikan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel moderasi memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **Saran**

### a. Disiplin Kerja

Peraturan yang berlaku pada BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau. sebaiknya dipatuhi oleh seluruh pegawai penuh kesadaran bahwa kedisiplinan itu adalah sebagai dasar untuk mencapai kinerja yang maksimal. berupaya lebih memperhatikan pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan dan segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

### b. Kompetensi

Kompetensi memiliki nilai koefisien lebih besar terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi. Peneliti memberi saran agar BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau selaku Bank BUMN mempertahankan standart kompetensi dengan memberikan pelatihan atau pendidikan kerja yang sesuai dengan minat pegawai agar produktivitas BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau tidak menurun.

### c. Kinerja

Agar kinerja pegawai meningkat peneliti memberi saran kepada BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau selaku Bank BUMN untuk meningkatkan motivasi

pegawai dengan meningkatkan disiplin dan kompetensi pegawai, melalui bonus penghargaan dan pelatihan kerja sebagai peningkatan kompetensi karyawan sehingga produktivitas BNI Kantor Cabang Utama Lubuklinggau semakin meningkat

## Daftar Pustaka

- Ansori. 2015. "Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kab. Bungo." Vol 15.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Undip.
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian Di Lengkapi Analisis Regresi Dan Path Analysis Dengan Ibm Spss Statistik Version 25*. Bandung: Zanafa Publising.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, (Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." In Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." *Manajemen* Vol 11.
- Santoso, Arief Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)." *J. Mandiri* Vol 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Tjahyanti, Setia. 2020. "Kompetensi, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Reursce and Facility Management Directorate." 12.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Candra Parwansah, Ronal Aprianto, Nasruddin, Supriyanto**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau