

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *JOB INVOLVEMENT*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PD.BPR KABUPATEN PURWOREJO

Oleh:

¹⁾Prida Arya Saputra, ²⁾Hardin, ³⁾Fitri Rahmawati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

E-Mail: Pridaarya37@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PD. BPR BKK) Kabupaten Purworejo. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui distribusi kuesioner kepada 104 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi *SPSS*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling*, yaitu tehnik penentuan sampel dimana pengambilan anggota sampel populasi dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu.

Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Job involvement* juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menyatakan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut dapat mendorong optimalisasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Kata Kunci: Disiplin kerja, *Job Involvement*, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, job involvement, and work motivation on employee performance at Regional Company People's Credit Bank Subdistrict Credit Agency (PD. BPR BKK) Purworejo Regency. The approach used was quantitative, with a survey method distributed through questionnaires to 104 employees. Data analysis was performed using multiple linear regression using SPSS. The sampling technique used was purposive sampling, a technique in which sample members of the population are selected based on specific considerations.

The analysis concluded that work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Job involvement also showed a positive effect on employee performance. Similarly, work motivation had a positive and significant effect. These findings suggest that improving these three variables can encourage optimal employee performance. Therefore, companies are advised to prioritize these factors to effectively improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Involvement, Work Discipline, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Di tengah persaingan ketat era globalisasi, perusahaan wajib mengelola sumber daya secara optimal, khususnya sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi elemen kunci penentu kesuksesan organisasi, sebab kualitas dan performa karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (P. Studi et al. 2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan asil kerja dari seorang karyawan, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang dapat dibuktikan secara nyata dan diukur secara konkret. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja. Etos kerja dan motivasi turut menjadi faktor penentu, karena pegawai dengan motivasi tinggi dan etos kerja positif cenderung menunjukkan komitmen, antusiasme, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Sikap mental dan kondisi fisik pegawai juga memberi pengaruh besar, pegawai yang sehat secara fisik dan emosional umumnya mampu bekerja lebih produktif, fokus, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Tentunya selain faktor-faktor tersebut masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap rela karyawan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam konteks global, disiplin kerja sering dipandang sebagai kepatuhan terhadap prosedur dan etika yang esensial untuk menjaga kualitas keluaran dan konsistensi operasional perusahaan (*The Role of Work Motivation and Work Discipline on Improving Employee Performance, n.d., 2022*).

Selain disiplin kerja, *job involvement* juga dapat mendukung kinerja pegawai. *Job involvement* mencerminkan seberapa penting pekerjaan bagi pegawai, dengan rasa tanggung jawab tinggi dan partisipasi aktif dalam tugas. *Pierce Linking Psychological Ownership, Job Involvement et al., (2022)* mendefinisikan *Job Involvement* yaitu sejauh mana seseorang didefinisikan secara psikologi dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan internal-eksternal yang membangkitkan semangat, keinginan, dan kesungguhan pegawai. (Thoibah et al. 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas dengan maksimal serta efektif guna mencapai sasaran perusahaan.

PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo sebagai lembaga keuangan daerah juga membutuhkan sumber daya manusia berkinerja unggul untuk menyediakan layanan optimal bagi masyarakat serta meraih tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Karenanya, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor peningkat kinerja karyawan, terutama disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja. Pengelolaan SDM yang efektif diharapkan mampu terus meningkatkan performa pegawai, sehingga mendukung pencapaian visi organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, *job involvement*, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini difokuskan untuk mengungkap secara komprehensif pengaruh yang mungkin muncul dari fenomena yang diteliti.

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. Mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan. Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, *Job involvement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo dan perusahaan lain sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawainya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. (Pratiwi, A & Rita Intan Permatasari. 2022) berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan yang berlaku, sekaligus sebagai bentuk pengendalian diri untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif guna memenuhi standar perusahaan, termasuk kesiapan menerima sanksi jika melanggar tugas serta wewenang.

Job Involvement

Job Involvement sering diartikan juga sebagai keterlibatan kerja/pekerjaan. *Job involvement* menjadi salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku serta kinerja pegawai di organisasi. Konsep ini mengukur tingkat keterlibatan emosional dan psikologis seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan *job involvement* tinggi biasanya melihat pekerjaan sebagai elemen esensial dalam hidupnya, sehingga berupaya memberikan performa optimal.

Tingkat *job involvement* yang tinggi membawa beragam keuntungan bagi organisasi. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang kuat menunjukkan sikap positif terhadap tugasnya, komitmen tinggi pada organisasi, serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan *job involvement* rendah cenderung acuh terhadap pekerjaan, yang berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Menurut Robbins & Judge, (2023:118-120) *Job Involvement* merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak

pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat Konsep *Job Involvement* di tingkat internasional menggaris bawahi sejauh mana pekerjaan menjadi pusat identitas diri seseorang, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang proaktif.

Maka, dapat disimpulkan bahwa *job involvement* sebagai tingkat keterlibatan psikologis individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam rasa tanggung jawab, partisipasi aktif, serta kepedulian atas tugas yang dijalankan. Tingkat *job involvement* yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan performa serta mendukung capaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

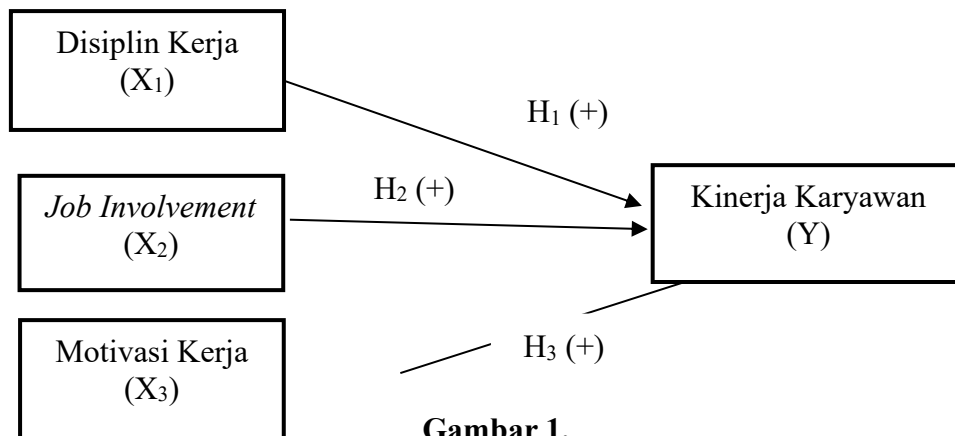
Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai di organisasi. Motivasi ini merujuk pada dorongan internal individu untuk menjalankan tugas demi mencapai target tertentu. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya bekerja penuh semangat, inisiatif kuat, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Menurut penelitian Fitri Rahmawati, (2024) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi kerja tinggi membawa dampak positif bagi organisasi. Pegawai dengan motivasi kuat biasanya menunjukkan semangat kerja tinggi, menyelesaikan tugas secara efektif, serta berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, motivasi rendah sering kali menyebabkan penurunan semangat, kurangnya tanggung jawab, serta degradasi performa pegawai.

Dengan demikian, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat serta kesiapan individu untuk menjalankan tugas demi meraih sasaran tertentu. Karenanya, organisasi wajib memerhatikan faktor-faktor peningkatan motivasi karyawan agar performa yang dicapai semakin optimal.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model dari suatu riset yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk gambar atau skema. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :
→ : Pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang difokuskan pada populasi atau sampel spesifik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, melalui analisis data statistik.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan survei melalui distribusi kuesioner kepada responden. Kuesioner dimaksudkan untuk menggali persepsi karyawan mengenai disiplin kerja, *job involvement*, motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik guna mengidentifikasi pengaruh antar variabel yang diteliti.

Populasi, Sampel, Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PD. BPR BKK di Kabupaten Purworejo. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data penelitian, dengan jumlah 104 responden yang merupakan pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Menurut (Gunawan, et al. 2023) teknik *purposive sampling* adalah sampel diambil berdasarkan kriteria tertentu yang dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti. Adapun kriteria tersebut adalah pegawai yang bekerja di PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo dan bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner. Penggunaan *purposive sampling* dimaksudkan agar sampel yang dipilih benar-benar relevan dengan tujuan penelitian, sehingga mampu memberikan informasi yang tepat mengenai pengaruh disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Alat Pengukur Data

Pengukuran data pada penelitian ini menerapkan skala *Likert Scale*. Skala ini berfungsi untuk menangkap sikap, opini, serta persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Instrumen pengukur berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yakni kinerja pegawai, disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan program statistik melalui aplikasi *SPSS 26 for Windows*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan layak dan konsisten

dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, job involvement, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, *Job Involvement*, dan Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-min</i>
Kinerja (Y)	Y1	0.647	0.3
	Y2	0.662	
	Y3	0.610	
	Y4	0.662	
	Y5	0.644	
	Y6	0.532	
	Y7	0.494	
	Y8	0.451	
Disiplin Kerja (X ₁)	X1	0.726	0.3
	X2	0.764	
	X3	0.769	
	X4	0.774	
	X5	0.665	
	X6	0.679	
<i>Job Involment</i> (X ₂)	X2.1	0.720	0.3
	X2.2	0.735	
	X2.3	0.757	
	X2.4	0.720	
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0.650	0.3
	X3.2	0.717	
	X3.3	0.694	
	X3.4	0.743	
	X3.5	0.694	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Nilai validitas tiap butir pernyataan menunjukkan angka positif dan lebih dari (0.3), sehingga setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian. Dengan kata lain, butir pertanyaan dalam kuesioner dapat menilai variabel disiplin kerja (X₁), *Job involvement* (X₂), motivasi kerja (X₃) dan kinerja (Y) secara akurat.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk dilakukan untuk mengukur tingkat ketepatan atau konsistensi kuisioner yang akan diuji. Penelitian ini menempatkan fokus pada pengujian variabel disiplin kerja (X₁), *job involvement* (X₂), motivasi kerja (X₃), dan kinerja (Y), menggunakan sampel 104 responden, lalu kesimpulan reliabilitas instrumen penelitian dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Item Kuisiонер	Cronbach's Alpha		Nilai Reabilitas
		Per-Item	Per- Variabel	
Kinerja (Y)	Y1	0.688	0.824	0.7
	Y2	0.685		
	Y3	0.699		
	Y4	0.685		
	Y5	0.690		
	Y6	0.715		
	Y7	0.730		
	Y8	0.741		
Disiplin Kerja (X ₁)	X1	0.795	0.824	0.7
	X2	0.786		
	X3	0.784		
	X4	0.790		
	X5	0.812		
	X6	0.808		
<i>Job Involvement</i> (X ₂)	X2.1	0.665	0.708	0.7
	X2.2	0.624		
	X2.3	0.621		
	X2.4	0.674		
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0.722	0.739	0.7
	X3.2	0.686		
	X3.3	0.692		
	X3.4	0.670		
	X3.5	0.697		

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan menunjukkan koefisien reabilitas tes nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.7, yang menandakan instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi hingga sangat tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Teknik ini berfungsi sebagai alat statistik yang mengukur hubungan linier antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen, sehingga dapat memprediksi nilai variabel dependen sekaligus menilai kontribusi masing-masing variabel independen dengan mengontrol variabel lainnya. Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja (X₁), *job involvement* (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap variabel kinerja (Y). Perhitungan regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program *SPSS 26.0 for Windows*, dan hasil analisis tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.246	0.010	Positif
<i>Job Involment</i> (X_2)	0.200	0.032	Positif
Motivasi Kerja (X_3)	0.187	0.048	Positif

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y - 0.246X_1 + 0.200X_2 + 0.187X_3$$

Dari persamaan *multiple linear regression* tersebut kesimpulannya:

- a. Nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0.246 memiliki pengaruh positif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif serta bermakna terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin ditingkatkan kualitas disiplin kerja pada kalangan pegawai, maka kinerja pegawai pun akan mengalami kemajuan yang lebih unggul, seperti dalam peningkatan produktivitas secara keseluruhan serta keberhasilan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.
- b. *Standardized Coefficients Beta job involvement* (X_2) sebesar 0.200 memiliki pengaruh positif. Penelitian ini mengungkap bahwa *job involvement* memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan *job involvement* akan mengoptimalkan kualitas kinerja, yang tercermin dalam komitmen lebih kuat, keterlibatan aktif menyelesaikan tugas, dan dedikasi penuh terhadap sasaran organisasi.
- c. *Standardized Coefficients Beta* motivasi kerja (X_3) sebesar 0.187 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih unggul, terlihat dari peningkatan semangat, ketekunan dalam tugas, dan komitmen terhadap pencapaian target.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi setiap variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), *job involvement* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Variabel dianggap berpengaruh signifikansi jika nilai *p-value* < 0.05. Berdasarkan tabel 5. 4 penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *p-value* disiplin kerja (X_1): 0.010 artinya lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai *p-value job involvement* (X_2): 0.032 artinya lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai *p-value* motivasi kerja (X_3): 0.048 artinya lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo. Analisis regresi menghasilkan koefisien 0.246 dan nilai sig. (2-tailed) 0.010 dengan arah positif, menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja sejalan dengan peningkatan kinerja. Pegawai berdisiplin tinggi lebih patuh pada aturan, tepat waktu menyelesaikan tugas, dan memenuhi standar perusahaan.

Temuan ini menegaskan disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas di PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo. Konsistensi dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab akan mengoptimalkan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan disiplin kerja harus diterapkan secara berkelanjutan untuk mendukung kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (E-issn, Fitriya, and Kustini 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat disiplinnya, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (K. Studi et al. 2024) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan pengendalian diri pegawai, dimana pelaksanaan tugas yang teratur menandakan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu perusahaan.

Pengaruh *Job involvement* Terhadap Kinerja Pegawai

Job involvement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo. Analisis regresi menghasilkan koefisien 0.200 dan nilai sig. (2-tailed) 0.032 dengan arah positif. Hal ini menandakan bahwa peningkatan *job involvement* sejalan dengan peningkatan kinerja. Semakin kuat rasa keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam mencapai tujuan bersama.

Job involvement mencerminkan seberapa penting pekerjaan bagi pegawai, dengan rasa tanggung jawab tinggi dan partisipasi aktif dalam tugas. Tentunya hal ini menjadikan pegawai untuk menunjukkan komitmen kuat, fokus kerja optimal, serta upaya maksimal untuk kemajuan perusahaan, bukan sekadar memenuhi kewajiban.

Oleh karena itu, strategi peningkatan *job involvement* di PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo, seperti memberi kepercayaan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan pendukung dapat mendorong kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Widiyanti 2026) yang menyatakan bahwa *job involvement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Job involvement* mendorong karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja inovatif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo. Analisis regresi menunjukkan koefisien 0.183 dan nilai sig. (2-tailed) 0.048 dengan arah positif, artinya peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Motivasi kerja adalah dorongan internal-eksternal yang membangkitkan semangat, keinginan, dan kesungguhan pegawai. Pegawai bermotivasi tinggi lebih bersemangat, tekun, serta berupaya capai hasil maksimal, mampu atasi tantangan, dan selesaikan tugas secara efektif sehingga tingkatan produktivitas serta pencapaian target organisasi.

Oleh karena itu, manajemen PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo perlu memprioritaskan motivasi kerja untuk dorong kinerja pegawai. Langkah seperti apresiasi,

penghargaan, dan dukungan memadai dapat tumbuhkan motivasi berkelanjutan guna kinerja optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thoibah et al. 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang termotivasi, sehingga biasanya lebih produktif, berdedikasi, serta inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, penelitian yang sama dilakukan oleh (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang bertujuan menumbuhkan semangat kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja, *job involvement*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Purworejo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Saran

1. Disiplin kerja harus terus ditingkatkan melalui penegakan aturan kerja yang tegas dan konsisten. Pimpinan diwajibkan menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, serta melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja secara rutin. Disiplin kerja yang optimal akan mendorong pegawai lebih bertanggung jawab atas tugasnya, sehingga kinerja organisasi pun meningkat.
2. Keterlibatan kerja (*job involvement*) pegawai juga perlu diperkuat melalui pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, menyampaikan gagasan, serta terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya dapat menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.
3. Motivasi kerja pegawai perlunya terus ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan motivasi kerja yang optimal, pegawai akan memiliki dorongan lebih kuat untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

E-issn, Volume Nomor P-issn, Anis Fitriya, and Kustini Kustini. 2023. "Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal." 5: 634–49.

Gunawan, et al. 2023. "Pengaruh Kualitas Produk , Harga Dan Suasana Tempat Terhadap." 1(1): 1–17.

Ningsih, Okni Livia, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." 2(1): 52–63.

- Pierce Linking Psychological Ownership, Job Involvement, and Proactive Performance
Kejner 2022, Jon L, Dirk Vandewalle, and Steven P Brown. 2022. "Linking Psychological Ownership, Job Involvement, and Proactive Performance: A Meta-Analytic Review." *Journal of Organizational Behavior* 43(4): 512–30. doi:10.1002/job.2598.
- Pratiwi, A & Rita Intan Permatasari. 2022. "Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1." 3(1): 14–26.
- Rahmawati, Fitri. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti (nss) di kabupaten purworejo Dessy Wulandhari." 6(2): 16–29.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2023. *Organizational Behavior*. 20th edition, Global Edition PP-Harlow, England. Pearson Education.
- Studi, Karyawan, Billy Indonesia, Euis Lestari, Nurzakiah Wenny, and Desty Febrian. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja." 6(1): 46–64.
- Studi, Program, Manajemen Fakultas, Ekonomi Universitas, and Maulana Rahman. 2022. "No Title." 13(1): 149–67.
- The Role of Work Motivation and Work Discipline on Improving Employee Performance, 2022). "Enymaryanti,(The Role of Work Motivation and Work Discipline on Improving Employee Performance, 2022)."
- Thoibah, Baldatun, Dea Purnama Sari, Erika Ayenti, and Mutiara Sofi. 2024. "Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company." 7(7): 2605–9. doi:10.56338/jks.v7i7.5534.
- Widiyanti, Anik. 2026. "Job Involvement Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia : Studi Literatur Kualitatif." 15: 1406–16. doi:10.34127/jrlab.v15i1.2101.