

Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi instrinsik pada saat pandemi covid-19 terhadap *resiliensi* kinerja karyawan di Industri Sembung Batik Kulon Progo

Prayekti; Fakhmi Maulida Kurniati

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**E-mail korespondensi: yekti_feust@yahoo.co.id*

Abstract

This observation aims to determine (1) the effect of work discipline on performance resilience, (2) competence on performance resilience, and (3) intrinsic motivation on performance resilience. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling technique (census). The results of these observations show that (1) positive and significant influence of work discipline on resilience performance of the Sembung Batik Kulon Progo Industry Employees. (2) the non-significant effect of competence on performance resilience in Sembung Batik Kulon Progo Industry Employees. (3) the positive and significant effect of intrinsic motivation on performance resilience in the Sembung Batik Kulon Progo Industry Employees. (4) the positive and significant influence of work discipline, competence and intrinsic motivation on the resilience of the performance of the employees of the Sembung Batik Kulon Progo Industry.

Keywords: *work discipline, competence, intrinsic motivation, performance resilience.*

Abstrak

Pengamatan ini memiliki tujuan guna mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja terhadap *resiliensi* kinerja, (2) kompetensi terhadap *resiliensi* kinerja, dan (3) motivasi instrinsik terhadap *resiliensi* kinerja, (4) disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi instrinsik terhadap *resiliensi* kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* (sensus). Hasil pengamatan ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap *resiliensi* kinerja pada Karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo. (2) pengaruh yang tidak signifikan kompetensi terhadap *resiliensi* kinerja pada Karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo. (3) pengaruh positif dan signifikan motivasi instrinsik terhadap *resiliensi* kinerja pada Karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo. (4) pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi dan motivasi instrinsik terhadap *resiliensi* kinerja karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo.

Kata kunci: disiplin kerja, kompetensi, motivasi instrinsik dan *resiliensi* kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kepulauan dengan banyak budaya. Salah satu pakaian yang menjadi ikon budaya di Indonesia adalah batik. Banyak macam-macam batik yang berada di Indonesia, tidak heran banyak tempat yang memproduksi batik salah satunya Jogja. Salah satu produsen batik terbesar di Jogja terletak di Kulon Progo yaitu Sembung Batik. Dalam memproduksi batik yang berkualitas, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi dan

adanya kompetensi serta motivasi instrinsik yang tinggi.

Bagi setiap karyawan, adaptasi terhadap resiliensi merupakan suatu hal penting untuk bertahan dan bangkitnya suatu perusahaan agar bisa melewati kondisi yang sulit (Ayu N., S., 2014). Adanya pandemi Covid-19 ini membuat banyak Industri salah satunya sembung batik yang terdampak. Akibat dari dampak covid-19 Sembung Batik melakukan *resiliensi* atau adaptasi dengan cara mengurangi karyawan. Hal tersebut dilakukan Karena sepinya pembeli sehingga omset penjualan menurun. Selain itu sembung batik juga melakukan langkah preventif yaitu dengan melakukan potongan harga batik guna menarik konsumen. Oleh karena itu, untuk menjaga *resiliensi* pada batik sembung dibutuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi karena kedisiplinan mempengaruhi *resiliensi* kinerja (Wiratama(1) & Sintaasih(2), 2013)

Menurut (Ayu N., S., 2014), *resiliensi* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit. Individu yang memiliki *resiliensi* mampu untuk secara cepat kembali kepada kondisi sebelum trauma, terlihat kebal dari berbagai peristiwa- peristiwa kehidupan yang negatif serta mampu beradaptasi terhadap stress yang ekstrim dan kesengsaraan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa resiliensi kinerja adalah kemampuan seseorang beradaptasi di situasi sulit.

Resiliensi dapat dipengaruhi oleh Disiplin kerja. Disiplin kerja memerlukan perkembangan karyawan yang dapat dilakukan melalui sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya dan disiplin kerja karyawan yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno (2013). Berdasarkan analisis tersebut Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap resiliensi (Martoyo, 2009)

Faktor lain yang mempengaruhi Resiliensi kinerja adalah Kompetensi Menurut (Sudarmanto, 2014) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada lagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Menurut (Richard Christian Turang, 2Paulus Kindangen, 2015) kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaandari berpikir dan bertindak. Sedangkan menurut (Masdar Sjahrazad, 2000) kompetensi adalah karakteristikseorang karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi. (Boulter, 2010) berpendapat kompetensi adalah dasar karakteristik seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan. (Spencer, 1993) menyatakan kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang

secara langsung mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Satu kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang (Cira dan Benjamin, 2011) Sementara itu, menurut (Sriekanisih & Setyadi, (2015) kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja seseorang. Kompetensi juga dipandang sebagai kepribadian yang mampu mempengaruhi efektivitas seseorang dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Resiliensi Kinerja adalah Motivasi Instrinsik. Terkait dengan hal tersebut (Siagian, 2017) mengatakan motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. penelitian (Santrock, 2016) membuktikan bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk menjadi kompeten, dan melakukan sesuatu demi usaha itu sendiri. Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan motivasi intrinsik adalah motivasi yang kuat berasal dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan.

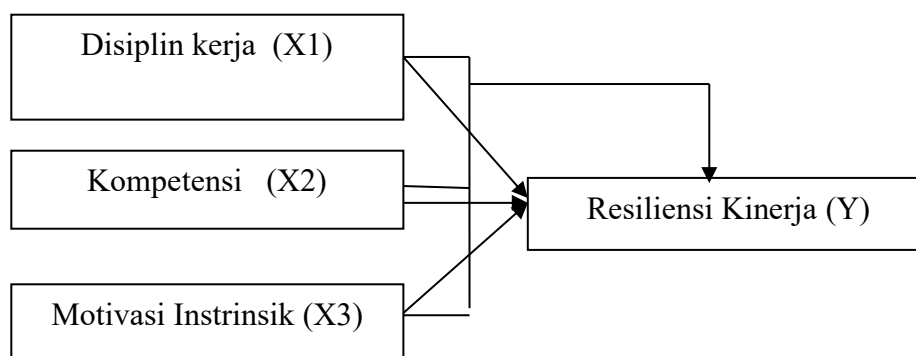
Industri Sembung batik sebagai produsen batik di kulon progo akan tetapi di saat pandemi covid-19 ini membuat produksi batik terkena dampaknya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul .. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Instrinsik Pada Saat Pandemi Covid-19 Terhadap *Resiliensi* Kinerja Karyawan Di Industri Sembung Batik Kulon Progo”.

METODE

Pengamatan ini memakai metode pengamatan kuantitatif. Penelitian ini yang di maksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi instrinsik terhadap resiliensi kinerja.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan industri sembung batik yang berjumlah 50 orang. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh (Sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus”. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Pengamatan ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) kompetensi (X2) motivasi intrinsik (X3) terhadap resiliensi kinerja (Y) sebagai variabel independen dan dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Untuk level validitas di lakukan uji signifikansi melalui membandingkan nilai *rhitung* dengan nilai *rtabel*. uji validitas dikatakan valid jika *rhitung* > *rtabel* (1,677). hasil dari setiap tabel uji validitas menyatakan jika seluruh data valid dikarenakan tiap butir pertanyaan mempunyai nilai *rhitung* > 1,677 (*rtabel*) Perolehan Uji Reliabilitas guna ke 4 Variabel pengamatan menggunakan bisa di lihat perolehan uji statistik *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item*. Serta perolehan uji reliabilitas seluruh item instrument reliable, dikarenakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

Uji asumsi klasik

Tabel 1 menunjukkan model regresi mengikuti tahapan pengujian Baron & Kenny (1986) telah memenuhi multikolonieritas (*VIF dan tolerance*), heteroskedastisitas (Uji glejser), dan normalitas (*Kolmogorov-Smirnov test*)

Tabel 1. Uji asumsi klasik

Mdl	Var.		Multikolonieritas		Uji glejser		Kolmogorov-Smirnov test Asymp. sig (2-tailed)
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	T	Sig	
1	DK		334	2.903	-.843	.404	.200 ^{c,d}
2	KOM	RS	300	3.338	-.542	.591	
3	MI		580	1.723	1.206	.234	

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, yang berarti data berdistribusi normal.

Hasil uji glajser regresi pertama menunjukkan nilai sig. disiplin kerja (0,404), uji park nilai sig. kompetensi (0,591), dan uji park sig motivasi instrinsik (0,234) > 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari regresi pertama disiplin kerja (0,334), menunjukkan regresi kedua kompetensi (0,300) dan regresi yang ke tiga motivasi instrinsik (0,580).

Hasil analisis regresi

Pengaruh disiplin kerja, kopetensi, dan motivasi instrinsik terhadap *resiliensi* kinerja

Tabel 2. Hasil regresi disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi intrinsic terhadap *resiliensi* kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.686	3.957		2.448	.018
	Disiplin Kerja	.487	.183	.428	2.654	.011
	Kompetensi	.115	.160	.124	.718	.476
	Motivasi Instrinsik	.289	.114	.315	2.539	.015

a. Dependent Variable: SUMRS

Sumber: Data diolah, 2021

Hipotesis 1 analisis regresi pengaruh disiplin kerja kepada *resiliensi* kinerja

Uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 50 - 4 - 1 = 45$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Disiplin Kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel $(2,654 < 1,677)$ dengan probabilitas $(0,055)$ lebih besar dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian Disiplin Kerja (DK) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Resiliensi Kinerja (RS).

Hipotesis 2 analisis regresi pengaruh kompetensi kepada *resiliensi* kinerja

Uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 50 - 4 - 1 = 45$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Kompetensi (KOM) memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel $(0,718 < 1,677)$ dengan probabilitas $(0,238)$ lebih besar dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian variabel Kompetensi (KOM) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Resiliensi Kinerja (RS).

Hipotesis 3 analisis regresi pengaruh motivasi intrinsik kepada *resiliensi* kinerja

Uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 50 - 4 - 1 = 45$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Intrinsik (MI) memiliki nilai t- hitung lebih besar dari t-tabel $(2,539 > 1,677)$ dengan probabilitas $(0,072)$ lebih besar dari taraf signifikan $0,05$, artinya variabel Motivasi Intrinsik (MI) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel Resiliensi Kinerja (RS).

Tabel 3. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-laki	10	20,0
Perempuan	40	80,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa responden laki-laki (20,0%) lebih sedikit dibandingkan perempuan (80,0%). Dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur bahwa sebagian responden berumur 20 sampai 30 tahun (20,0%), sedangkan yang berumur 31 sampai 40 tahun (76,0%) dan yang berumur 41 sampai 50 tahun (20,0%).

Tabel 4. Usia

Usia	Frequency	Percent (%)
20 – 30 Tahun	10	20,0
31 – 40 Tahun	38	76,0
41 – 50 Tahun	2	4,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Pendidikan terakhir responden banyak yang berasal dari lulusan SLTP/ sederajat yang jumlahnya 37 orang (74.0%), diikuti lulusan SLTA/ sederajat 9 orang (18.0%), sedangkan sisanya lulusan S1/S2/S3 4 orang (8.0%).

Tabel 5. Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent (%)
SLTP/Sedrajad	37	74,0
SLTA/Sedrajad	9	18,0
S1/S2/S3	4	8,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Terlihat bahwa karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan pada pekerja dengan lulusan SLTP/ sederajat. Berdasarkan status responden banyak yang sudah menikah berjumlah 40 orang (80.0%) sedangkan yang belum menikah berjumlah 10 orang (20,0%).

Tabel 6. Status pernikahan

Status Pernikahan	Frequency	Percent (%)
Belum menikah	10	20,0
Menikah	40	80,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Lama bekerja responden lebih dari 1-5 tahun berjumlah 12 orang (24.0%), 6-10 tahun 24 orang (48.0%), dan > 10 tahun berjumlah 14 orang (28.0%).

Tabel 7. Lama bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent (%)
1 - 5 Tahun	12	24,0
6 - 10 Tahun	24	48,0
> 10 Tahun	14	28,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dominasi pekerja dengan masa kerja kurang dari 5 tahun juga merupakan kesempatan bagi perusahaan untuk membangun budaya dan etos kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan karena karyawan baru umumnya akan terbuka menerima sosialisasi dari perusahaan.

Asumsi klasik

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan, kriteria pengambilan keputusan. Jika probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal.

Tabel 3. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78230426
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.052
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021

Jika probabilitas < 0,05, maka distribusi data tidak normal Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	SUMDK	.334	2.903	Tidak ada multikolinearitas
	SUMKOM	.300	3.338	Tidak ada multikolinearitas
	SUMMI	.580	1.723	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat semua nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresinya dapat digunakan.

Tabel 5. Uji heteroskedastisitas

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.805	.078
	SUMDK	-.843	.404
	SUMkOm	-.542	.591
	SUMMI	1.206	.234

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan analisis diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi

$$Y = 9.686+0,487X1+0,115X2+0,289X3 \dots\dots\dots(1)$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu jDisiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel terikat Resiliensi Kinerja (Y).

Tabel 6. Analisis regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.686	3.957		2.448	.018
	SUMDK	.487	.183	.428	.2654	.011
	SUMKOM	.115	.160	.124	.718	.476
	SUMMI	.289	.114	.315	2.539	.015

a. Dependent Variable: SUMRS

Sumber: Data diolah, 2021

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Tabel 7. Analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.561	2.872

a. Predictors: (Constant), SUMMI, SUMDK, SUMKOM

b. Dependent Variable: SUMRS

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,561. Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel terikat Resiliensi Kinerja (Y). Dilihat dari kolom *Adjusted R Square*, hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel dependen Resiliensi Kinerja (Y), kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji F (simultan)

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F- hitung adalah 21,875 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,81.

Tabel 8. Hasil uji nilai F

Model		F	Sig.
1	Regression	21.875	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: SUMRS

b. Predictors: (Constant), SUMMI, SUMDK, SUMKOM

Sumber : Data diolah, 2021

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Resiliensi Kinerja.

Koefisien determinan (*Adjusted R square*)

Koefisien determinasi untuk mengukur besar kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap dependen semakin besar. Menurut (SA Totalia, 2013) pengambilan keputusan hasil pengolahan data koefisien determinasi yang baik melihat nilai *Adjusted R Square* karena variabel independen yang diteliti lebih dari 2 dan *Adjusted R Square* sudah dikurangi dari standar error, sehingga lebih valid dari *R Square*.

Tabel 9. Analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.561	2.872

a. Predictors: (Constant), SUMMI, SUMDK, SUMKOM

b. Dependent Variable: SUMRS

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,561. Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel terikat Resiliensi Kinerja (Y). Dilihat dari kolom *Adjusted R Square*, hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel dependen Resiliensi Kinerja (Y), kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

H1 disiplin kerja dan *resiliensi* kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *resiliensi* kinerja di Industri Sembung Batik Kulon Progo. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,654 > 1,677$) dengan probabilitas (0,055) lebih besar dari dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *resiliensi* kinerja di Industri Sembung Batik Kulon Progo.

H2 kompetensi dan *resiliensi* kinerja

Berdasarkan Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *resiliensi* kinerja pada Industri Sembung Batik Kulon Progo, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,718 < 1,677$) dengan probabilitas (0,238) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian, hipotesis dua di tolak.

Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator kompetensi yang meliputi: pengalaman kinerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan tidak signifikannya pengaruh kompetensi terhadap *resiliensi* kinerja disebabkan karena Perusahaan kurang memiliki kompetensi yang lebih. Hal tersebut sebagai bukti bahwa

kompetensi karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo masih kurang baik dan perlu dikembangkan lagi.

H3 motivasi instrinsik dan *resiliensi* kinerja

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *resiliensi* kinerja pada Industri Sembung Batik Kulon Progo, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,539 > 1,677$) dengan probabilitas ($0,072$) lebih besar dari taraf signifikan $0,05$, artinya variabel motivasi intrinsik (MI) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel *resiliensi* kinerja (RS).

H4 disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi instrinsik dengan *resiliensi* kinerja

Disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *resiliensi* kinerja Karyawan Industri Sembung Batik Kulonprogo. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi intrinsik ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan *resiliensi* kinerja karyawan. *resiliensi* kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi intrinsik sebesar $56,1\%$ dan sisanya $43,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dilihat dari kolom *Adjusted R Square*, hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel dependen *Resiliensi* Kinerja (Y), kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $56,1\%$ dan sisanya $43,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Bagi Manajemen Industri Sembung Batik Kulon Progo hendaknya selalu memberikan evaluasi tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang nantinya dapat memberikan masukan agar karyawan dapat bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya evaluasi ini, karyawan dalam menjalankan visi misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terlaksana dan meningkat, serta karyawan dapat mengutamakan disiplin kerja serta mendorong lebih baik *resiliensi* kerjanya. Bagi karyawan Industri Sembung Batik Kulon Progo, hendaknya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, karena tingginya pengaruh disiplin kerja terhadap *resiliensi* kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara tetap hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi Akademisi, hendaknya penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh lagi untuk model penelitian ini, dengan menambah variabel lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini, misalnya Efikasi diri dengan Peran Efikasi Diri Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Resiliensi* (Wulandari & Supriyadi, 2017). Penelitian ini belum mampu menggambarkan fenomena disiplin kerja, kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap *resiliensi* kinerja dengan jelas karena keterbatasan metode yang digunakan. Untuk penelitian serupa, disarankan

perlu metode penelitian kasus. Hal tersebut perlu dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu N., S. P. (2014). Resiliensi pada pasien stroke ringan ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 141-150.
- Boulter, D., & H., H. (2010). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimensions. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 121-132.
- Cira, A. J., & Benjamin, R. (2011). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimensions. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 125-134.
- Martoyo, S. (2009). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui dimensi komitmen organisasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Santrock, J. W. (2016). *Perkembangan remaja (Edisi keenam)*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2017). *Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia (Jilid I)*. Penerbit Binarupa Aksara.
- Sjahrazad, M. (2000). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sriekanisih, & Setyadi, E. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 171-182.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 123-134.
- Totalia, S. A., & H., A. (2013). Implementasi manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan dan ekonomi. *Pohon Cahaya*.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 13(2), 117-128.
- Wulandari, N. N. T. M., & Supriyadi, D. (2017). Peran efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap resiliensi orang tua dengan anak berkebutuhan khusus pada Sekolah Luar Biasa (SLB) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 347-356. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p10>