



## Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan

Olyn Seftani Soeyanto <sup>1</sup>, F. Anif Farida <sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, Indonesia

### Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia, Magetan Branch

#### Article Info

##### Article history:

Received :

Revised :

Accepted :

##### Keywords:

(1) compensation, (2) work discipline, (3) motivation, (4) employee performance.

##### Correspondence:

F. Anif Farida  
Fakultas Bisnis,  
Universitas Katolik  
Widya Mandala  
[anif.farida@ukwms.ac.id](mailto:anif.farida@ukwms.ac.id)

#### Abstract

Competitiveness in a company does not escape the performance of the most successful employees in the banking world. Employee performance can be measured from employees who have optimal motivation and work discipline and have high integrity within the scope of the company, employees or commonly called human resources are economic drivers and are also the main drivers in achieving the goals of a company. This study aims to test the effect of compensation, work discipline and work motivation on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Magetan Branch. This study was conducted on 55 respondents, namely employees at Bank Rakyat Indonesia Magetan Branch using the probability sampling method. The research data was obtained by distributing questionnaires on compensation, work discipline, work motivation and employee performance directly to respondents. Researchers analyzed the data using SPSS 24 software. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that partially compensation, work discipline and motivation had a positive and significant effect on employee performance.

#### Abstrak

##### Keywords:

(1) kompensasi, (2) disiplin kerja, (3) motivasi, (4) kinerja karyawan.

##### Conflict of interest:

None

#### JEL Classification :

Daya saing di sebuah perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan termasuk dalam dunia perbankan. Kinerja karyawan dapat diukur dari karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang optimal dan memiliki integritas tinggi pada lingkup perusahaan, karyawan atau biasa disebut sumber daya manusia adalah sebagai penggerak ekonomi dan juga merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. penelitian ini dilakukan kepada 55 responden yaitu karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan dengan menggunakan metode probability sampling. Data penelitian diperoleh dengan membagikan kuisioner mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan secara langsung kepada responden. Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan software SPSS 24. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) international license

#### How to cite (APA Style) :

Soeyanto, O. S., Farida, F., A., (2023). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan, *Journal Accounting, Management and Economics Research (JAMER)* 1(2), 119-134

DOI : <https://doi.org/10.33476/jamer.v1i2.37>

## 1. Pendahuluan

Daya saing di sebuah perusahaan perbankan tidak luput dari kinerja karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang optimal dan memiliki integritas tinggi pada lingkup perusahaan, karyawan atau biasa disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak ekonomi dan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan perbankan harus bersiap salah satunya dengan memiliki wawasan yang luas, inovatif dan berani menghadapi tantangan guna mengantisipasi perkembangan bisnis sehingga mampu menghadapi bank pesaing. Tidak hanya itu, untuk membangun organisasi yang adaptif, tanggap terhadap pelanggan perusahaan perlu mendapatkan komitmen dan pengendalian diri karyawan yang baik, untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Malayu dan Hasibuan, (2012:2) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat di pisahkan, karena karyawan berperan utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehingga karyawan diperlukan peningkatan kinerja yang tinggi. Untuk peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

Suparyadi (2015 : 437) kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Malayu dan Hasibuan, (2018 : 118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2017 : 214) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat diperlukan disiplin kerja. Hasibuan (2018:193) bahwa seorang manajer di katakan lebih efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahnya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sedarmayanti (2018 : 233) mengatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Hasibuan (2018:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Bank merupakan bidang usaha yang harus memperhatikan kinerja karyawannya, karena bank bergerak di bidang jasa atau pelayanan. Kinerja karyawan merupakan suatu potensi karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan adanya kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi. Tingkat efektivitas dan efisien kinerja karyawan dapat tercermin melalui data transaksi yang merupakan

wujud realisasi kinerja karyawan dari periode ke periode. Berikut adalah data transaksi dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan periode Bulan November 2021 sampai Maret 2022:

**Tabel 1. Data Transaksi Realisasi Kinerja Karyawan  
Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan Bulan Nov 2021-Maret 2022**

No	Bulan	Target Transaksi	Nominal	Rata-rata Transaksi	Naik/Turun Transaksi
1	November 2021	100%	Rp. 13.780.000.000	11.369	Turun
2	Desember 2021	100%	Rp. 54.776.500.000	18.359	Naik
3	Januari 2022	100%	Rp. 32.447.900.000	14.322	Naik
4	Februari 2022	100%	Rp. 9.432.567.000	10.221	Turun
5	Maret 2022	100%	Rp. 7.232.000.000	9.129	Turun

Sumber : Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan 2022

Berdasarkan tabel 1. data rata rata transaksi realisasi kinerja karyawan selama 5 bulan terakhir mengalami naik dan turun pada setiap bulannya terutama pada bulan Februari dan Maret turun. Data transaksi menunjukkan adanya peran karyawan belum optimal karena pada dua bulan terturut-turut yaitu bulan Februari dan Maret 2022 mengalami penurunan transaksi dan kinerja karyawan yang menyebabkan ketidakstabilan dalam kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017 : 67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, dan latar belakang.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan Kurniawan, (2019) menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel bebas disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Penelitian yang dilakukan Dini dan Yunianto (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian Tindow, Mekel, Sendow (2018) bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian Marayasa dan Faradila (2019) bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia. Dengan demikian membuktikan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki peran yang penting khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika tingkat kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kepada karyawan tidak memenuhi kepuasan maka kinerja karyawan juga akan cenderung rendah. Pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi pada karyawan tetap departemen manajemen juga perlu dilakukan untuk sebuah pencapaian yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan kajian maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan tetap Bank Rakyat Indonesia Cabang

Magetan. Tujuan penelitian untuk menganalisis kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **2.1. Kajian Pustaka**

#### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2018:127) penawaran dan permintaan kerja, kemampuan dan kesediaan organisasi, serikat buruh, produktivitas kerja pegawai, biaya hidup, posisi dan jabatan pegawai, pendidikan dan pengalaman kerja.

#### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dipengaruhi faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan.

#### **Motivasi**

Busro (2018:51) mendefinisikan motivasi sebagai penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipengaruhi 2 faktor menurut Hasibuan (2018:157) kebutuhan akan Kesehatan kebutuhan pemeliharaan dan factor pemeliharaan nerkaitan kebutuhan psikologis meliputi kepuasan pekerjaan yang mengerakkan tingkat motivasi kuat yang dapat menghasilkan prestasi yang baik yang berkaitan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab, kemajuan, pengembangan potensi individu.

#### **Kinerja karyawan**

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2018:94) prestasi, kedisiplinan, kreativitas, Kerjasama dan tanggungjawab.

### **2.2. Hipotesis**

#### **Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Perusahaan selalu menginginkan suatu kontribusi yang maksimal dari para karyawannya, sebaliknya karyawan juga menginginkan suatu timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya

termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para karyawan dan karyawan pun dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bangun dalam Admany, 2016).

Menurut Hasibuan, (2018:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Semakin tinggi kompensasi dalam mendorong kinerja karyawan untuk melakukan pengembangan diri maka akan semakin tinggi pula tingkat kompensasi karyawan terhadap perusahaan dan organisasi. Penelitian terdahulu yang di lakukan Dini dan Yuniarto (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Property. Hasil penelitian yang sama juga di lakukan oleh Tindow, Mekel dan Sendow (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil kajian Susanto dan Yoga, (2021), Leonardo dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan

### **Hubungan Displin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Displin merupakan salah satu aspek yang harus selalu diterapkan dalam kehidupan. Adanya peraturan - peraturan dan tata tertib yang dapat mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan keuntungan tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi dirinya pribadi. Perusahaan dituntut untuk selalu mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan dan karyawan dituntut untuk dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna tercapainya kegiatan perusahaan yang baik. Disiplin karyawan merupakan tahta psikologis karyawan yaitu merupakan sikap hormat karyawan atas peraturan & ketetapan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Bangun dalam Adamy, 2016)

Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti aturan yang di tetapkan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang di miliki

karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dan organisasi yang di dukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Marayasa dan Faradila (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Dinar Indonesia. Hasil penelitian yang sama juga di lakukan oleh Kurniawan, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Kemudian, hasil penelitian Dini dan Yuniarto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Properti. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan

### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan kepada para karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien. Dengan mengetahui tujuan seseorang atau perusahaan, maka relatif mudah untuk mengetahui seseorang atau perusahaan untuk melaksanakan tindakan dalam rangka pemuasan kebutuhan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Motivasi merupakan aspek psikologis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bangun dalam Adamy, 2016).

Motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson et.al, 2012:126). Motivasi sebagai proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2013:202). Motivasi adalah proses dimulai dengan defisiensi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans 2011:157). Semakin tinggi tingkat motivasi kepada karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan pada perusahaan dan organisasi, di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marayasa dan Faradila (2019) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Dinar Indonesia. Hasil penelitian yang sama juga di lakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Kurniawan (2019); Dini dan Yuniarto, (2020); Tidow dan Sandow, (2018); Sutrisna dan Yoga (2021) bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan

### 3. Data dan Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode survei. Sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan tetap Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan,. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) netral (N) Setuju (S) dan sangat setuju (SS), dan untuk menganalisis data menggunakan SPSS versi 24. Uji kualitas data menggunakan uji validitas, reliabilitas. Menurut Sugiyono (2015:121) uji validitas merupakan suatu alat ukur yang di pergunakan untuk memperoleh data yang valid. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji hipotesis menggunakan regresi. Uji hipotesis menggunakan uji t. berikut definisi operasional dan skal pengukuran variabel:

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

No	Definisi Operasional	Dimensi/indikator	Item Pengukuran
1	Kompensasi: Menurut Hasibuan (2018:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan atau instansi	Gaji Tunjangan Insentif Fasilitas kerja Lingkungan kerja Pujian (Rivai dan Sagala, 2013:744)	Karyawan merasa puas dengan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan Karyawan merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan Karyawan merasa puas dengan insentif yang ditetapkan oleh perusahaan Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan Karyawan merasa lingkungan kerja kondusif dalam perusahaan Karyawan merasa senang dengan pujian yang diberikan atasan (Leonardo dan Andreani, 2015)
2	Disiplin kerja Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku	Tujuan dan Kemampuan Keteladanan Kepemimpinan Keadilan Sanksi dan hukuman Ketegaasan (Hasibuan; 2018:194)	1. Karyawan cukup memahami tujuan organisasi dengan jelas 2. Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahan 1. Pimpinan selalu memberikan suritauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya 2. Pimpinan dapat ditiru dalam bekerja dalam mencapai kualitas kerja 1. Dalam pengambilan kebijakan, perusahaan sudah mengadopsi kepentingan karyawan 1. Penegakan peraturan diberlakukan tanpa melihat posisi dan jabatan 1. Pemberian sanksi dimaksudkan untuk memberikan efek jera pada karyawan yang indiscipliner 2. Hukuman sudah dijalankan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan bertindak tegas, tidak memihak pada karyawan atau bagian tertentu</li> <li>2. Ketegasan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan organisasi (Kurniawan, 2019)</li> </ol>
3.	<p>Motivasi kerja Robbins dan Judge (2015 : 126) motivasi kerja dapat di definisikan sebagai proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.</p>	<p>Prestasi</p> <p>Pengakuan</p> <p>Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Tanggung jawab</p> <p>Kemajuan</p> <p>Pengembangan (Frederick Herzberg dalam Hasibuan, 2018:177)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja karyawan</li> <li>2. Penilaian prestasi kerja karyawan sudah dilakukan secara obyektif</li> <li>1. Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>2. Keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja</li> <li>1. Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan</li> <li>2. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan secara profesional</li> <li>1. Dalam bekerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain</li> <li>2. Karyawan selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan</li> <li>1. Bekerja di perusahaan ini membuat karyawan berkembang kemampuannya</li> <li>2. Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja</li> <li>1. Karyawan ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di perusahaan ini</li> <li>2. Karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan ini (Kurniawan, 2019)</li> </ol>
4	<p>Kinerja Karyawan Mangkunegara (2016:67) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan.</p>	<p>Prestasi kerja</p> <p>Kedisiplinan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan menghargai <i>performance</i> hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan</li> <li>2. Perusahaan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik</li> <li>3. Dengan prestasi kerja yang tinggi, jabatan yang lebih tinggi akan segera karyawan miliki</li> <li>1. Setiap karyawan wajib mematuhi peraturan serta mendapatkan sanksi jika melanggar</li> <li>2. Peraturan dilaksanakan dengan tanpa memandang posisi dan jabatan</li> </ol>

	Kreativitas	3. Karyawan merasa nyaman dengan disiplin yang diterapkan perusahaan
	Kerjasama	1. Karyawan merasa cukup memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Karyawan sanggup untuk menciptakan ide brilian dalam kreativitas kerja
	Tanggungjawab (Hasibuan; 2018:94)	1. Dalam bekerja faktor partisipasi lingkungan kerja sangat diperlukan 2. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu bekerjasama dengan rekan kerja
		1. Organisasi memberikan kebijaksanaan penyelesaian pekerjaan secara akurat 2. Karyawan terbiasa bekerja dengan tuntutan bekerja dengan hasil yang optimal (Kurniawan, 2019)

## 4. Hasil

### 4.1. Karakteristik Responden

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Usia	18-25 Tahun	18	32,7%
	26-33 Tahun	24	43,6%
	34-41 Tahun	10	18,2%
	42-49 Tahun	3	5,5%
	>50 Tahun	-	-
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	43,6%
	Perempuan	31	56,36%
Status Pernikahan	Belum Menikah	21	41,8%
	Menikah	32	58,2%
Pendidikan	SMA/SMK	-	-
	D3	6	10,9%
	S1	49	89,1%
	S2	-	-
Masa Kerja	1 Tahun	6	10,9%
	2 Tahun	27	49,1%
	3 Tahun	5	9,1%
	>3 Tahun	17	30,9%

Berdasarkan tabel 3. Usia responden jumlah responden yang paling banyak pada usia antara 18-25 tahun sebanyak 18 orang, jenis kelamin laki-kali 24 orang dan perempuan 31 orang atau 56,36%. Status perkawinan belum menikah dengan jumlah 41,8% sedangkan yang memiliki status menikah sejumlah 58,2% orang. Karyawan yang

berpendidikan D3 sebanyak 6 orang, sedangkan Pendidikan S1 sebanyak 49 orang atau 89,1%. Masa kerja karyawan 1 tahun 6 orang, 2 tahun 27 orang atau 49,1%, masa kerja 3 tahun 5 orang dan lebih dari 3 tahun sebanyak 17 orang dengan jumlah prosentase 30,9%.

#### 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai  $r$  hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,2656), maka hal ini berarti item pengukuran yang digunakan memenuhi syarat validitas. Hasil nilai alfa cronbach hitung masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 bahwa item pengukuran yang digunakan dalam penyusunan kuesioner masing-masing variabel adalah reliabel.

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,09951304
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Penguji normalitas tabel 4. nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,200 > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk di gunakan dalam memprediksi variabel kinerja karyawan.

##### Uji Multikolenieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya *torance value* dan *variance inflation* faktor apabila nilai *tolerance value* > 0,1 dan nilai *variance inflation* faktor < 10 maka tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen.

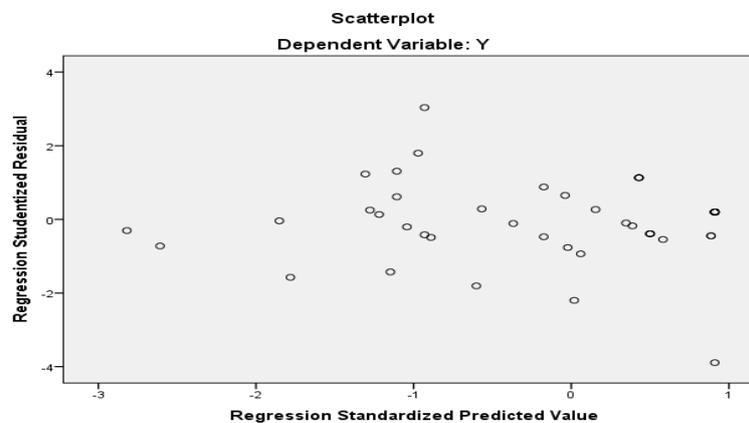
**Tabel 5. Uji Multikolenieritas**

Model	Collinearty Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,122	8,164	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,195	5,128	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi	0,196	5,094	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa penguji multikolonieritas variabel kompensasi memiliki *tolerance value*  $0,122 > 0,1$  dan nilai *variance inflation factor*  $8,164 < 10$ . Variabel disiplin kerja memiliki *tolerance value*  $0,195 > 0,1$  dan nilai *variance inflation factor*  $5,128 < 10$ . Variabel motivasi memiliki *tolerance value*  $0,196 > 0,1$  dan nilai *variance inflation factor*  $5,094 < 10$ . Maka, dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi sehingga dapat di katakan regresi yang baik.

### Heterokedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas tidak ada pola yang teratur dan titik plotting menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi yang di peroleh dapat di gunakan untuk memprediksi besaran variabel kinerja karyawan

#### 4.4. Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Tolerance	Signifikan
	B		
(Constant)	13,274		
Kompensasi (X1)	1,333	0,747	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,536	0,487	0,002
Motivasi (X3)	0,423	0,374	0,014

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13.274 + 1.333X_1 + 0,536X_2 + 0,423X_3$$

- Nilai kostanta sebesar 13.274 dan bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 13,274.
- Nilai koefisien variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 1,333. Artinya jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan jumlah 1,333, Dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi dianggap konstan.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,536. Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan jumlah 0,536, dengan asumsi kompensasi dan motivasi dianggap konstan.
- Nilai koefisien variabel motivasi (X3) bernilai positif sebesar 0,423. Artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan jumlah 0,423, dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

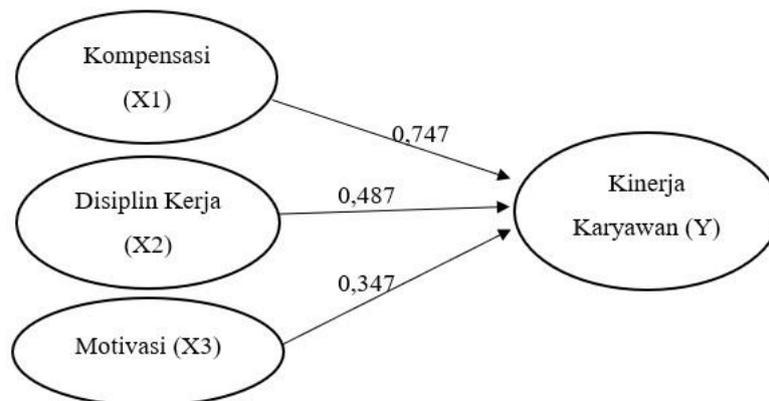
**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,886	0,785	0,772	1,49267

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.772 atau 77,2%. Di simpulkan bahwa variasi nilai kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kepada karyawan sebesar atau 77,2% dan sisanya (100%-77,2%) = 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian.

Berikut adalah kerangka dan hasil empiris penelitian pada gambar 1.



**Gambar 1. Hasil Empiris**

## 5. Diskusi

### 5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H1 diterima karena diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,024 > t_{tabel} 1,675$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Semakin baik tingkat kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dini dan Yulianto (2020), Leonardo dan Andreani (2015), dan Susanto dan Dian (2021) yang menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan merasa bahwa instansi telah memberikan kesempatan yang sama dan tidak melakukan perbedaan terhadap karyawan terutama dalam berprestasi. Semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Magetan. Sehingga mempermudah tercapainya tujuan instansi yang ditetapkan.

### 5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H2 diterima karena diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 1,675$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Semakin baik tingkat disiplin kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marayasa dan Faradila, (2019), Kurniawan, (2019), dan (Dini dan Yulianto, 2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan Bank BRI cabang Magetan

menyadari bahwa pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan. Para pemimpin harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat, artinya Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan bahwa karyawan telah melakukan disiplin kerja menjadikan lebih baik dan taat pada kedisiplinan kerjanya, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan akan mengetahui pentingnya atas kedisiplinan kerja terutama dalam taat peraturan sehingga akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

### 5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti  $H_3$  diterima karena diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,551 > t_{tabel} 1,675$  dengan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Semakin baik tingkat motivasi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marayasa dan Faradila (2019); Juniantara dan Riana (2015); Kurniawan (2019); Dini dan Yunianto, (2020); Tidow dan Sandow, (2018); Santoso dan Yoga, (2021) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan setuju bahwa dalam menjalankan tugas para karyawan selalu tertantang ingin memperoleh yang terbaik dan kebutuhan aktualisasi diri untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, bila karyawan puas maka pekerja dilakukan secara maksimal sehingga kinerja karyawan maksimal. Artinya karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan merasa bahwa atasan telah melakukan tugas dengan perbuatan yang baik dalam lingkup pekerjaannya dan memberikan motivasi-motivasi yang sangat bermanfaat. Hal ini tentunya akan mendorong karyawan untuk mempercayai atasan sebagai panutan dan motivator. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan meningkat kinerja karyawan Bank BRI Magetan.

## 6. Kesimpulan

### Simpulan

Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t yang bersumber dari output SPSS, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah : a. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan, b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan, c. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan.

### Keterbatasan

Peneliti telah menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dapat memiliki pengaruh terhadap hasil dari penelitian yaitu: 1. Penelitian dilaksanakan hanya pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan sehingga ruang

lingkup relatif tidak besar dan luas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan terutama populasi yang luas. 2. Variabel independen yang diambil dalam penelitian sangat terbatas, yaitu hanya 3 variabel. 3. Metode pengumpulan data dilakukan pada saat masa pandemi Covid-19 dan menggunakan kuisioner yang dibagikan secara langsung, tidak melalui google form. Hal ini dikarenakan peneliti tidak memiliki data dan nomer telepon dari responden.

### **Saran**

Melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak. Menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diambil dalam penelitian ini. Dengan melakukan pengambilan data menggunakan *google form* agar lebih efektif dan efisien.

### **Daftar Pustaka**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Busro, M. (2018). *Human resource management theories. Prenada Media*.
- Dini, T. A., Yuniarto, A., (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Proseeding SENDIU. 978-979.
- Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition*. McGraw-Hill Irwin, New York.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program (IBM SPSS 25)*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Kurniawan Prasetyo. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1, no. 1, 101-109
- Leonardo Edrick dan Andreani Fransisca. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia. *Agora*. Vol. 3, No. 2. 28-31.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. McGraw-Hill Irwin, New York.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1)..
- Robbins, P. S.; Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior*, 15th edition. Pearson Education, Inc. United States of America.
- Robbins P Stephen dan Judge A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Edisi 1*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Susanto, I. K. P., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Seballi Resort & Spa Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 618-629. doi : [doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1317](https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1317)
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2). doi: [10.35794/emba.2.2.2014.4990](https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4990)