

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI KC SURABAYA JEMURSARI

Farid Anggara Sanjaya  
faridanggara16@gmail.com  
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Employees' performance becomes one of the important aspects in company. Therefore, it needs great effort or supporting factors such as motivation, work discipline and compensation in order to increase that aspects. Therefore, this research aimed to examine the effect of motivation, work discipline and compensation on employees' performance. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used probability sampling, in which all individuals within population either separately or in group were given the same opportunity to be sample. In line with, there were 56 employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, branch office Jemursari Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The research result concluded motivation had positive and significant effect on employees' performance. On the other hand, work discipline had negative and insignificant effect on employees' performance. In contrast, compensation had positive but insignificant effect on employees' performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, branch office Jemursari Surabaya.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Compensation, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Kinerja Karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting, maka dari itu dibutuhkan upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa aspek pendukung seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktivitas kesejahteraan pegawai dan sebagainya. Di era sekarang perusahaan banyak yang mengalami perkembangan dengan pesat, salah satunya adalah perusahaan yang berjalan di bidang perbankan di Indonesia. Hal ini menimbulkan daya saing di sebuah perusahaan perbankan yang tidak luput dari kinerja karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang optimal dan memiliki integritas tinggi pada ruang lingkup perusahaan, karakteristik tersebut akan membuat perusahaan unggul dalam dunia bisnis dan daya saing, karyawan atau yang biasa disebut sumber daya manusia adalah sebagai penggerak ekonomi dan juga merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

**Tabel 1**  
**Data Transaksi**

No	Bulan	Rata-Rata Transaksi	Nominal	Target Transaksi	Naik/Turun Transaksi
1	Maret	6.561	Rp. 473.902.569.612	7.000	Turun (↓)
2	April	7.936	Rp. 728.254.078.019	7.000	Naik (↑)
3	Mei	9.169	Rp. 748.583.436.191	7.000	Naik (↑)
4	Juni	4.880	Rp. 476.223.232.363	7.000	Turun (↓)

Berdasarkan tabel data rata-rata transaksi diatas dapat disimpulkan bahwa transaksi selama 4 bulan terakhir mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya(-). Hal tersebut menunjukkan adanya peran karyawan dalam melayani para nasabah yang akan bertransaksi di Bank BRI Surabaya Jemursari. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat menerima nasabah yang lebih banyak setiap harinya. Apabila hanya mengandalkan mesin tanpa memperhatikan aspek sumber daya manusia nya maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal dan bergantung pada mesin. Harus diingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi perusahaan, yang memiliki kemampuan atau berkemampuan, berketrampilan, serta bertanggung jawab. Seorang karyawan merupakan suatu asset penting suatu perusahaan untuk memperlancar bisnis dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan suatu aset yang sangat berharga dan membantu pertumbuhan perusahaan. Kemajuan perusahaan mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Sesuai dengan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut 1) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari?, 2) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari?, 3) 3.

Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari?

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari. 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya Jemursari.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, maka perusahaan harus melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja: motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Kinerja menurut Helfert (dalam Rivai, et al. 2010:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. dari pengertian diatas dijelaskan, kinerja adalah keadaan dimana perusahaan mengukur hasil tingkat pencapaian kerja dan tingkat prestasi kerja pada karyawan dalam kurun waktu tertentu,kinerja selalu menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan tetap konsisten memiliki kualitas dari setiap karyawan dan tujuan, visi dan misi perusahaan dapat diraih dan tercapai.

### **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja), (Veithzal Rivai, 2008:455). Jadi motivasi bagi karyawan sangat mempengaruhi arah tujuan karyawan dalam bekerja, motivasi timbul dari dalam diri. Biasanya orang bertindak karena suatu dorongan atau alasan

untuk mencapai tujuan, jika motivasi kerja karyawan positif, karyawan akan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan penuh keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang terbaik dan berkualitas.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (dalam Catherine dan Sesilya, 2016), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Terry, dalam Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Handoko (dalam santoso 2006) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. jadi bisa disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan BRI karena telah berkontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan bagi perusahaan untuk pencapaian hasil tertentu setiap bulannya. kompensasi ini bersifat wajib diberikan karena bisa menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan sehingga tugas yang dikerjakan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai target yang diberikan oleh manajer operasional perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Dwipasari (2008), yang melakukan penelitian berkaitan dengan kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan bank. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bank. 48 karyawan yang mengikuti survey sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja karyawan, lalu variabel kedisiplinan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Jatim Malang.

Krisnanda dan Sudibya (2014), yang melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. 51 karyawan yang mengikuti survey sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Eko Santoso (2006), yang melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja, sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus. 61 karyawan yang mengikuti survey sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.

Nur Abidin (2010), yang melakukan penelitian berkaitan dengan kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja, sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama Provinsi Jawa Tengah. 108 pegawai yang mengikuti survey, sampel dan kuisioner sebagai responden penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama Provinsi Jawa Tengah.

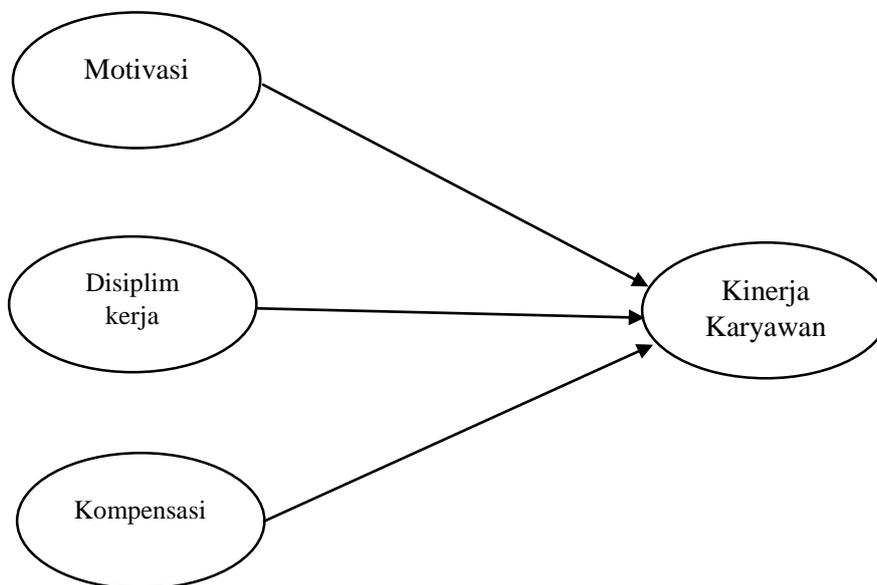
Tindow *et al* (2014), yang melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Dari 59 karyawan yang mengikuti survey, sampel dan kuisioner hanya 47 yang berpartisipasi sebagai responden penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca.

Arianto (2013), yang melakukan penelitian berkaitan dengan kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengajar di Yaspenlub Demak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar di Yaspenlub Demak. 30 pengajar yang mengikuti survey sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar di Yaspenlub Demak, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar.

Dermawan *et al* (2012), yang melakukan penelitian berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap pengaruh kedisiplinan, pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali di Yaspenlub Demak. 150 pegawai yang mengikuti survey sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan.

### Rerangka Konseptual

Adapun rerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama menurut Santoso (2006), Krisnanda dan Sudibya (2014) dan Tindow *et al* (2014) mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Dermawan *et al* (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Demi timbulnya dorongan positif di dalam perusahaan, PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk berusaha untuk selalu memberikan serangkaian motivasi kepada karyawan agar meningkatnya efektifitas kerja serta semangat dan etos kerja.

**H1** : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang sama menurut Santoso (2006), Krisnanda dan Sudibya (2014) dan Nur Abidin (2010) mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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.

**H2** : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang sama menurut Santoso (2006), Krisnanda dan Sudibya (2014), dan Tindow *et al* (2014) mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Dwipasari (2008) mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena telah berkontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan bagi perusahaan untuk pencapaian hasil tertentu setiap periodenya.

**H3** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun metode dari penelitian ini dengan menggunakan metode survei yaitu suatu metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel penelitian. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis metode probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa probability sampling adalah memberikan kesempatan yang sama untuk responden yang terpilih menjadi sample penelitian. Total populasi pekerja yang berada di PT BRI Surabaya Jemursari sebanyak 50 pekerja maka untuk mengambil sampel yang dapat mewakili seluruh populasi berjumlah 50 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara mendatangi seluruh responden dan memberikan angket atau kuesioner untuk diisi responden, kemudian responden mengisi jawaban pertanyaan dalam angket, serta mengumpulkan kembali angket yang telah diisi.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Motivasi (M)**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jemursari, indikator dalam penelitian ini menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara 2009:101) dalam penelitian ini, antara lain : (1) Kebutuhan fisiologis (M1), (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (M2), (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (M3), (4) Kebutuhan harga diri (M4), (5) Kebutuhan aktualisasi (M5)

### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan karyawan dalam semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada, Menurut Rivai (2006) ada lima indikator untuk mengukur disiplin kerja serta implikasinya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang disusun oleh peneliti, adalah sebagai berikut: (1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja (DK1), (2) Ketaatan terhadap standar kerja (DK2), (3) Kepatuhan terhadap peraturan (DK3), (4) Tingkat kewaspadaan (DK4), (5) Bekerja etis (DK5)

### **Kompensasi (K)**

Kompensasi adalah bentuk dari segala upaya perusahaan agar dapat memberikan efek positif dengan adanya pemberian upah, gaji, insentif dan bonus atau reward kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Cab jemursari Surabaya. Adapun indicator kompensasi yang digunakan menurut Umar (2007:16) adalah sebagai berikut : (1) Gaji (K1), (2) Insentif (K2), (3) Bonus (K3), (4) Upah (K4), (5) Premi (K5), (6) Pengobatan (K6), (7) Asuransi (K7)

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadapnya. Adapun indicator variabel kinerja karyawan yang dikembangkan dari pendapat Sedarmayanti (2009:51) serta implikasinya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang disusun oleh peneliti, adalah sebagai berikut: (1) Kualitas kerja (*Quality Of Work*) (KK1), (2) Inisiatif (KK2), (3) Ketepatan waktu (KK3), (4) Kemampuan (KK4), (5) Komunikasi (KK4)

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validasi dan Uji Realiabilitas**

##### **Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana skor / nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran / pengamatan. Adapun dari perhitungan pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi diatas 0,3 maka data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data yang valid, sedangkan koefisien korelasi dibawah 0,3 maka data yang diperoleh merupakan data yang tidak valid (Sugiyono, 2008:177).

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas instrumen bisa menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dan sebaliknya (Ghozali 2009:16).

##### **Uji Goodness of Fit**

##### **Uji F**

Menurut Malhotra (2010), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian keberartian koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan Uji F dengan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1$ , pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$

##### **Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila Nilai R<sup>2</sup> kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan bila Nilai R<sup>2</sup> besar atau mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan kontribusi yang kuat untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 83).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu, uji kolmogorov smirnov dan uji grafik. Jika Angka Signifikan (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:57) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (*Varinace Inflation Factor*) Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinearitas jika Nilai Tolerance < 0,10, atau Nilai VIF > 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2006:69). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:70) analisis regresi linear berganda menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan menurut Sarwono (2006:79) menunjukkan bahwa regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier melibatkan variabel tergantung.

Struktur model yang ada pada penelitian ini maka dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = a + b_1M + b_2K + b_3DK + e$$

Dimana :

- KK : Kinerja karyawan
- M,K,DK : Variabel independent (Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja)
- b1 b2 b3 : koefisien regresi berganda dari masing-masing variabel bebas
- e : standart eror
- a : konstanta

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Uji statistik digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Pengujian ini dilakukan untuk meninjau seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan secara langsung dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut (Ghozali, 2005:84), dasar pengambilan keputusan, adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka *H<sub>0</sub>* diterima dan *H<sub>a</sub>* ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi ≤ 0.05, maka *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>a</sub>* diterima.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien dan korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis  $r$  product moment dengan  $r$  hitung.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r$ tabel	Keterangan
Motivasi	M1	0,669	0,2221	Valid
	M2	0,600		Valid
	M3	0,558		Valid
	M4	0,493		Valid
	M5	0,422		Valid
	M6	0,705		Valid
	M7	0,717		Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,321		Valid
	DK2	0,402		Valid
	DK3	0,771		Valid
	DK4	0,714		Valid
	DK5	0,311		Valid
	DK6	0,787		Valid
Kompensasi	K1	0,673		Valid
	K2	0,721		Valid
	K3	0,634		Valid
	K4	0,871		Valid
	K5	0,631		Valid
	K6	0,841		Valid
	K7	0,736		Valid

Sumber data: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan mengenai keseluruhan variabel yang berjumlah 20 item memiliki nilai  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,693	Reliabel
Disiplin Kerja	0,563	Reliabel
Kompensasi	0,841	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,652	Reliabel

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Dari hasil uji di atas bahwa terlihat nilai *cronbach's alpha* yang bernilai lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari variabel seluruhnya dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Goodness of Fit**  
**Uji F**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75,814	3	25,271	9,341	0,000 <sup>b</sup>
Residual	140,686	52	2,706		
Total	216,500	55			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

**Sumber: Data Sekunder, diolah 2020**

Dari hasil output analisa SPSS tabel 3 di atas, didapatkan tingkat signifikansi uji F = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan berkaitan dengan seberapa tinggi tingkat motivasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi Berganda (R)<sup>2</sup>**

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,592 <sup>a</sup>	0,350	0,313	1,645

- a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber: Data Sekunder, diolah 2020**

Dari tabel 4 di atas R square (R)<sup>2</sup> untuk model regresi sebesar 0,350 atau 35% yang menunjukkan bahwa 35% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, Disiplin Kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 65% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

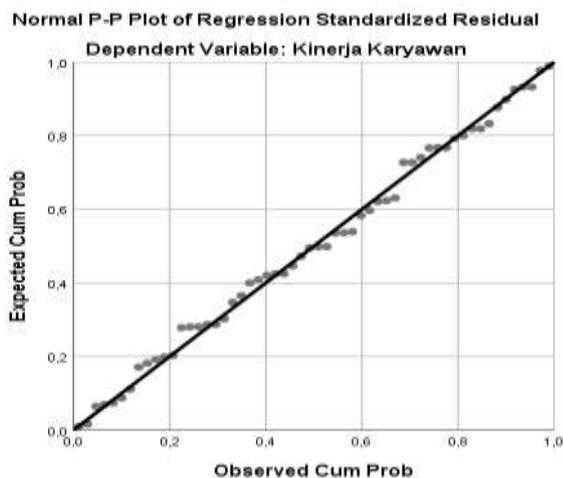
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,59935246
Most Extreme Differences	Absolute	0,58
	Positive	0,49
	Negative	-0,58
Test Statistic		0,58
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber: Data Sekunder, diolah 2020**

Pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka, dari hasil tersebut yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan.



**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas Data**  
**Sumber: Data Sekunder, diolah 2020**

Jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik di atas dapat diketahui data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum. Prob.) dengan sumbu X (Observed Cum. Prob.). Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

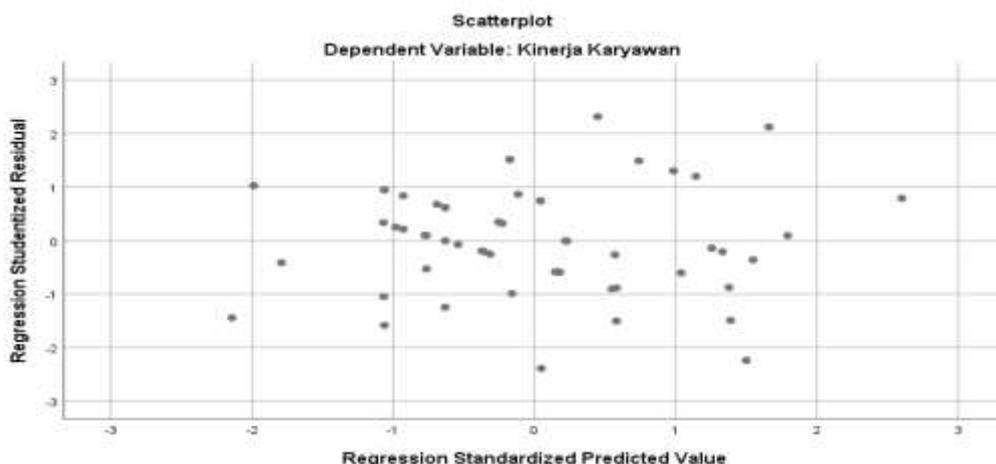
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi	1,163	0,860	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,224	0,817	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	1,076	0,929	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
**Sumber: Data Sekunder, diolah 2020**

Menurut hasil pada tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai Value Influence Factor (VIF) pada seluruh variabel indeoenden yang digunakan pada penelitian ini lebih kecil dari 10 dan angka tolerance yang dihasilkan mendekati 1, maka dapat dinyatakan bahwa dalam persamaan regresi tidak terindikasi adanya korelasi antar variabel independen atau bisa disebut juga dengan bebas Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heterokedastisitas**

Pada Uji Heterokesdastisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Grafik Uji Heteroskedasitas**  
 Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Dari gambar 4 di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedasitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Costant)	8,468	2,708
M	0,474	0,094
DK	-0,063	0,129
K	0,056	0,074

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

$$KK = 8,468 + 0,474M + (-0,063)DK + 0,056K$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,468 yang menunjukkan bahwa jika motivasi, disiplin kerja dan kompensasi = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 8,468
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,474. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Motivasi bernilai positif dan signifikan.
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar -0,063 Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan (Y). Motivasi bernilai negatif dan tidak signifikan.
4. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,056 Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Motivasi bernilai positif dan tidak signifikan

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Hubungan Variabel	Standardized Coefficient	Sig-value	Sig. a	Putusan*
1	M	0,610	0,000	0,05	Positif-Signifikan
2	DK	-0,060	0,631	0,05	Negatif-Tidak Signifikan
3	K	0,088	0,451	0,05	Positif-Tidak Signifikan

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada tabel 11 dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang terdapat pada tabel 8, M berpengaruh positif terhadap KK dengan nilai koefisien (Standardized Coefficient) sebesar 0,610 dan Sig-value sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK)., (2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang terdapat pada tabel 20, DK berpengaruh negatif terhadap KK dengan nilai koefisien (Standardized Coefficient) sebesar -0,060 dan Sig-value sebesar  $0,631 \geq 0,05$ . Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). (3) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang terdapat pada tabel 20, K berpengaruh positif terhadap KK dengan nilai koefisien (Standardized Coefficient) sebesar 0,088 dan Sig-value sebesar  $0,451 \geq 0,05$ . Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi (K) terhadap kinerja karyawan (KK).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat juga, (2) Bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari kepada karyawannya kurang memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, (3) Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

Saran Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari: (1) Disarankan kepada perusahaan terutama bagi pimpinan kepada seluruh karyawan untuk memberikan motivasi yang tinggi agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan memberikan motivasi yang tinggi, maka karyawan merasa mendapat perhatian dan dihargai sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat pula, (2) Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan dapat mengarahkan karyawan untuk dapat mematuhi dan mengikuti peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan, (3) Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan sepadan dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang diterima maka karyawan akan berusaha untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dan dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhannya untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya Jemursari, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada cabang lain sehingga dapat menilai seberapa besar kinerja karyawan pada seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dan juga dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kerja karyawan yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, N. 2010. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Universitas Dian Nuswantoro
- Arianto, D. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Universitas Yogyakarta

- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Citrasurya Indoprime*. Skripsi. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Dhermawan, A. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bali*. Jurnal. Universitas Udayana. Bali
- Dwipasari, L. 2008. *Kompensasi Dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank*. Jurnal Keuangan dan Perbankan Universitas Merdeka. Malang
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang  
 \_\_\_\_\_ . 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP  
 \_\_\_\_\_ . 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu
- Krisnanda, A. Sudibya, A. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respatisanur Beach Hotel*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Bali.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.  
 \_\_\_\_\_ . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.  
 \_\_\_\_\_ . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Santoso, E. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Santoso, S. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.  
 \_\_\_\_\_ . 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.  
 \_\_\_\_\_ . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta  
 \_\_\_\_\_ . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.  
 \_\_\_\_\_ . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group  
 \_\_\_\_\_ . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tindow, MI. Mekel, PA. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi. Manado