

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912

### THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF AJB BUMIPUTERA 1912

**Herlina<sup>1</sup>**

Email: [liena10704@gmail.com](mailto:liena10704@gmail.com)

**Heri Sasono<sup>2</sup>**

Email: [heribtc@yahoo.co.id](mailto:heribtc@yahoo.co.id)

#### **Abstract**

*Performance within the company needs to be improved so that the company obtains profits and survives in the long term. The purpose of this research is to see what factors influence employee performance at AJB Bumiputera 1912. Research analysis uses the t test, anova and correlation tests, multiple linear regression using SPSS version 26 and a research sample of 160 out of a population of 256 employees. The conclusions of this research are as follows: (1) Motivation has a positive and significant effect on the performance of AJB Bumiputera 1912 employees. (2). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at AJB Bumiputera 1912. (3). Compensation has a positive and significant effect on employee performance at AJB Bumiputera 1912. Thus the third hypothesis is accepted and supported by empirical evidence. (4). The research results provide evidence that Motivation, Work Discipline and Compensation have a significant effect on the performance of employees at AJB Bumiputera 1912.*

**Keywords:** motivation, discipline, compensation and employee performance.

#### **Abstrak**

*Kinerja di dalam perusahaan perlu ditingkatkan agar perusahaan memperoleh profit tetap survive dalam jangka panjang. Tujuan penelitian ini untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Analisis penelitian menggunakan uji t, uji anova dan korelasi, regresi linier berganda dengan menggunakan spss versi 26 dan sampel penelitian sebanyak 160 dari populasi sebanyak 256 karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. (3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan didukung oleh bukti empiris. (4). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912.*

**Kata Kunci:** motivasi, disiplin, kompensasi dan kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Menurut Syamsir Torang (2012) menyebutkan bahwa Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

---

<sup>1</sup> STIE Dharma Bumiputera

<sup>2</sup> STIE Dharma Bumiputera

Keberadaan motivasi menjadi daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dan hal itu dapat tercapai manakala kebutuhan seseorang dapat terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja pada saat penerapan Work from Home akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan memberikan kompensasi yang layak.

Penelitian mengenai kinerja telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain oleh Alfian Amidhan Akbar (2015) dengan judul Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nurut Mutmainah (2017) Variabel motivasi lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Alfit Maghfiroh (2015) Terdapat pengaruh simultan pada remunerasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Reskiawan Tantawi (2016) Motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para guru. Iin Angelia Taghulih (2015) Kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi, karir dan disiplin kerja. Sadiyah (2019) Remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pajak, sedangkan motivasi, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pajak.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mempertajam analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912..

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Menurut Mangkunegara (2001: 93) bahwa Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016: 257) memberikan pengertian tentang Motivasi dimana perilaku yang timbul mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Newstrom (2011: 109) bahwa Motivasi adalah hasil dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya perilaku akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Torang (2012: 121) bahwa Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 179) memberikan definisi Motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Sedangkan menurut Mc. Donald (Sardiman 2007: 73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Uno (2011: 4)

motivasi merupakan sebuah dorongan internal dan eksternal dari dalam diri setiap individu.

Pendapat Baldoni (2005: 6) terdapat 3 (tiga) faktor pendorong utama motivasi yaitu : (1) Energize, adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan dengan jelas dan menantang dengan cara yang tepat. (2) Encourage, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach, dan recognize. (3) Exhorting, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.

Pengertian Disiplin Kerja, menurut Hasibuan (2013: 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Simamora (1997) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825). Menurut Rusli (1991: 45) Disiplin Kerja merupakan sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena ada keyakinan bahwa dengan aturan tujuan dapat tercapai. Berbeda lagi menurut Siagian (2018: 304) bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Singodimejo (2002: 212) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Siswanto (2001) bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

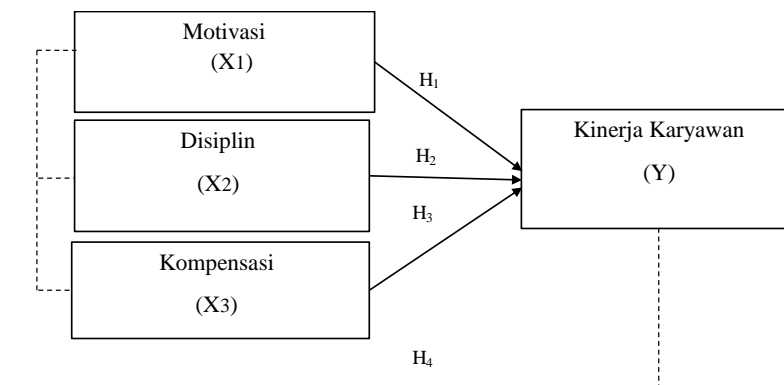
Mangkunegara (2001: 129) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu : (1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. (2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam meyakini suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2016: 263) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Sikula dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2001: 83) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Hasibuan (2018: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Werther dan Davis (1982) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Segoro (2018: 117) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun remunerasi menurut Rosenberg merupakan bentuk pemberian balas jasa atau hadiah tertentu atas jasa yang sudah dipergunakan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) remunerasi adalah pemberian imbalan, hadiah atau penghargaan kepada seseorang atas jasa dan kontribusinya pada sebuah organisasi.

Kompensasi langsung terdiri dari : (1) Gaji pokok merupakan komponen dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. (2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya (a) Tunjangan karyawan, tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, asuransi kesehatan, program pensiun). (b) Tunjangan jabatan, tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Rivai & Basri, 2005). Selain itu kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Setiawan, 2013). Kinerja menurut Mc Clelland (1976) bahwa kinerja merupakan pertanggungjawaban dalam pemecahan masalah menetapkan tujuan dan adanya umpan balik yang dapat diandalkan. Torang (2012: 118) bahwa kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mangkunegara (2001: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam mengerjakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

## METODE

Desain penelitian dan Variabel Penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan adalah desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014: 18) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen (bebas) dan dependen (terikat).

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59).

Desain penelitian kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen untuk memperoleh data yang dibutuhkan, kemudian data tersebut di analisa sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Metode Pengumpulan Data, Jenis dan Sumber Penelitian. Survey adalah metode pengumpulan data utama melalui komunikasi, apakah komunikasi verbal atau non verbal, dengan responden yang terwakili.

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang berhubungan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah: (a). Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada semua responden, yaitu sebanyak 256 pegawai Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912. (b). Data sekunder adalah data primer yang sudah diperoleh atau tersedia oleh pihak lain yang berguna untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pihak lain yang berguna untuk diproses lebih lanjut.

Populasi dan Sample. Menurut Sugiyono, (2014:115) populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hari ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912 dengan jumlah 256 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) bila ukuran populasi lebih besar dari 100 maka dapat diambil sampel minimal 10 – 15% atau 20-25% atau lebih. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Manullang, 2013 : 39) :

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan 5% (0,05)

Populasi (N) sebanyak 256 pengunjung dengan asumsi tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel (n) adalah :

$$n = \frac{256}{1 + (256 \times 0,052)}$$
$$n = 156,097 \approx 157$$

Berdasarkan hasil hitung sampel, diperoleh angka 156,097 untuk jumlah sampel minimum, tetapi peneliti membulatkannya menjadi 160 responden untuk mengurangi kesalahan dalam pengisian kuesioner serta mendapatkan data yang sesuai.

**Metode Pengumpulan Data.** Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Siagian dan Sugiharto, 2002). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan menggunakan metode komunikasi tidak langsung yaitu kuesioner, dan teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan adalah personally administered questionnaires. Responden diberikan waktu untuk membaca dan mengisi sendiri kuesioner tersebut. Alasan peneliti menggunakan personally administered questionnaires dikarenakan penelitian ini terbatas pada area kerja Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912.

#### Teknik Analisis Data

a. Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, (2014 :172)). Nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden ( $N$ ). Item-item yang memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas Instrumen. Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas penelitian menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha. Cronbach alpha dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep, semakin dekat cronbach alpha dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila cronbach alpha  $>$  0.6.

**Uji Asumsi Klasik.** Uji asumsi klasik, terdiri dari (a) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (b). Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan-kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Priyatno, 2011: 296). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 154-157). (c). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016: 154-157).

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan

uji hipotesis. Uji regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016: 51).

Model matematis persamaan linier berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Dependen Kinerja Pegawai

a: Konstanta Regresi Berganda

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>: Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>: Variabel Motivasi

X<sub>2</sub>: Variabel Disiplin Kerja

X<sub>3</sub>: Variabel Kompensasi

e : Error

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan yang digunakan 0.05. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0.05, maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F). Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Tingkat signifikansi yang digunakan pada pengujian sebesar 0,05. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0.05, maka H<sub>4</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak. Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai Sig > 0.05, maka H<sub>4</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima.

Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, terhadap Y secara simultan (Uji F):

H<sub>o</sub>: p = 0, artinya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

H<sub>4</sub>: p ≠ 0, artinya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Y) yang ditandai dengan besarnya koefisien determinasi yang didapatkan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel-variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	78	48,75%
2	Wanita	82	51,25%
<b>Jumlah</b>		160	100%

Sumber : Data Diolah

Tabel diatas merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912 berdasarkan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 160 jumlah responden, responden terbanyak adalah pegawai dengan jenis

kelamin wanita yaitu sebanyak 82 orang (51,25%) dan sisanya sebanyak 78 orang berjenis kelamin pria (48,75%). Dengan demikian mayoritas responden dari Pegawai yang ada di AJB Bumiputera 1912 adalah wanita.

### Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden disajikan dalam tabel berikut

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	< 30 tahun	38	23,75%
2	31 – 40 tahun	59	36,875%
3	> 40 tahun	63	39,375%
<b>Jumlah</b>		160	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil jawaban responden, tabel tersebut menunjukkan rentang usia responden sebagai berikut : responden dengan berusia antara <30 tahun sebanyak 38 orang (23,75%), yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 59 orang (36,875%), yang berusia antara usia >40 tahun sebanyak 63 orang (39,375%).

### Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	2	1,25%
2	Diploma (D3)	27	16,875%
3	Sarjana (S1)	106	66,25%
4	Magister (S2)	23	14,375%
5	Doktor (S3)	2	1,25%
<b>Jumlah</b>		160	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan jawaban dari tabel dan gambar diatas, dari 160 responden yang dimiliki, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sejumlah 106 orang (66,25%). Sisanya sebanyak 2 orang (1,25%) memiliki tingkat pendidikan SLTA, Diploma (D3) sebanyak 27 orang (16,875%), Magister (S2) sebanyak 23 orang (14,375%), dan Doktor (S3) sebanyak 2 orang (1,25%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ada di AJB Bumiputera 1912 adalah Sarjana (S1).

### Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	38	23,75%
2	6 – 10 tahun	37	23,125%
3	11 – 20 tahun	55	34,375%
4	>20 tahun	30	18,75%
<b>Jumlah</b>		160	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan jawaban dari tabel diatas, mayoritas responden memiliki masa kerja 11 – 20 tahun yaitu sejumlah 55 orang (34,375%) dan disusul kemudian dengan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sejumlah 38 orang (23,75%). Sisanya adalah masa kerja antara 6 – 10 tahun sejumlah 37 orang (23,125%). Sementara itu, masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 30 orang (18,75%). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 55 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa para pegawai memiliki cukup pengalaman dan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja dan komitmen dalam pekerjaannya.

### Analisis Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, (2014 :172).

Nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden ( $N$ ). Item-item yang memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dinyatakan valid.

Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor memiliki nilai positif ( $r > 0,155$ ) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel yang ada dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

VARIABEL	No. item	R Hitung	R Tabel	Hasil uji
Motivasi	1	0,469	0,155	Valid
	2	0,809		
	3	0,806		
	4	0,717		
	5	0,687		
	6	0,624		
	7	0,503		
	8	0,572		
	9	0,587		
	10	0,680		

Sumber: Data Diolah

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

VARIABEL	No. item	R Hitung	R Tabel	Hasil uji
Disiplin Kerja	1	0,580	0,155	Valid
	2	0,651		
	3	0,640		
	4	0,653		
	5	0,792		
	6	0,574		
	7	0,739		
	8	0,660		
	9	0,628		
	10	0,738		

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

VARIABEL	No. item	R Hitung	R Tabel	Hasil uji
Kompensasi	1	0,780	0,155	Valid
	2	0,751		
	3	0,731		
	4	0,397		
	5	0,693		
	6	0,739		
	7	0,812		
	8	0,746		
	9	0,852		
	10	0,498		

Sumber: Data Diolah

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

VARIABEL	No. item	R Hitung	R Tabel	Hasil uji
Kinerja Karyawan	1	0,717	0,155	Valid
	2	0,694		
	3	0,649		
	4	0,571		
	5	0,716		
	6	0,665		
	7	0,719		
	8	0,726		
	9	0,727		
	10	0,653		
	11	0,696		
	12	0,453		

Sumber: Data Diolah

#### Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas penelitian menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha. Cronbach alpha dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep, semakin dekat cronbach alpha dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0.6.

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	N of Items	Hasil uji
Motivasi (X1)	0,847	$\Sigma$ 0,6	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,839		10	
Kompensasi (X3)	0,888		10	
Kinerja Karyawan (Y)	0,869		12	

Sumber: Data Diolah

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menilai tolenrance dan variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independen, untuk melihat gejala multikolinieritas, dapat dilihat dari hasil collinearity statistic, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas namun jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Standar Error	Nilai Tollerance	Nilai VIF	Keputusan
1	Motivasi	.064	.595	1.680	Tidak terdapat Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja	.062	.618	1.619	
3	Kompensasi	.037	.860	1.162	

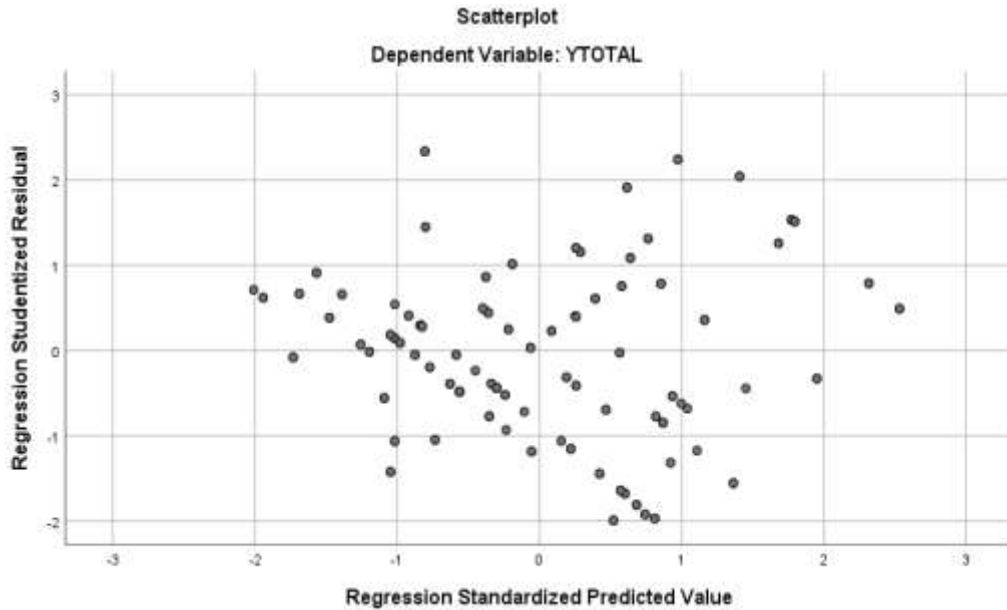
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat pada setiap variabel memiliki nilai standar error dan nilai Beta kurang dari satu. Hasil perhitungan VIF juga kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan- kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Priyatno, 2011: 296).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 154-157).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan penelitian.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016: 154-157). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* ini adalah jika nilai  $.sig >$  nilai signifikansi (0,05) maka dapat disimpulkan berdistribusi normal (Indrawati, 2015:190).

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. deviation	2.49032336
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.039
	Negative	-.037
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai Asymp. Sig > 0,05 dengan nilai sebesar 0,20 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 dapat diartikan pola data telah membentuk garis linier, yang berarti secara umum variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi mampu menghasilkan perubahan nilai Kinerja Karyawan secara positif atau negatif. Perubahan nilai kearah positif terjadi jika nilai pada variabel bebas naik maka nilai variabel terikat akan naik, sedangkan kearah negatif terjadi jika nilai pada variabel bebas turun, maka nilai variabel terikat akan turun.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi linier berganda (*multiple linier regression method*) dengan bantuan program software SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*).

Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.277	2.333		4.406	.000
	Motivasi	.358	.064	.343	5.625	.000
	Disiplin Kerja	.485	.062	.465	7.768	.000
	Kompensas i	.127	.037	.176	3.466	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel berikut merupakan persamaan regresi dari hasil analisa tersebut.

$$Y = 10.277 + 0.358X_1 + 0.485X_2 + 0.127X_3$$

### Uji regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan yang digunakan 0.05. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0.05, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil uji parsial dapat dilihat pada table 4.12 diatas kemudian diinterpretasikan berikut ini:

- Hasil uji t untuk variabel Motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Motivasi sebesar 5.625 lebih besar dari t tabel sebesar 1.975, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif 0.358, hal ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 juga akan semakin baik. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris.
- Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Disiplin kerja sebesar 7.768 lebih besar dari t tabel sebesar 1.975, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja yang dihasilkan adalah positif 0.485 hal ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin kerja yang

dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris.

- e. Hasil uji variabel Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.001. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Kompensasi sebesar 3.466 lebih besar dari t tabel sebesar 1.975, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Kompensasi yang dihasilkan adalah positif 0.127. Hal memberi makna bahwa semakin baik dan semakin tinggi Kompensasi yang didapatkan oleh setiap pegawai, maka akan dapat meningkatkan Kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris.

### Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Tingkat signifikansi yang digunakan pada pengujian sebesar 0,05. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0.05, maka H4 diterima dan Ho ditolak. Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai Sig > 0.05, maka H4 ditolak dan Ho diterima.

Tabel 13. Uji Secara Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1864.172	3	621.391	98.306	.000 <sup>b</sup>
Residual	986.072	156	6.321		
Total	2850.244	159			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi					

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan table Anova yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka diketahui nilai f hitung 98.306 dan nilai f tabel 2.66. Karena nilai F hitung  $98.306 > \text{nilai F tabel } 2.66$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Motivasi*, *Disiplin Kerja*, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Y) yang ditandai dengan besarnya koefisien determinasi yang didapatkan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel-variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi dependen.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.647	2.51415	1.957
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,654 atau 65,4 % dan Adjusted R Square sebesar 0,647 atau 64,7 %. Hal ini berarti 64,7% Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912 dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912.**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi dari karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Motivasi bagi pegawai mampu meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi pegawai dalam penelitian yaitu adanya faktor kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian), tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan), reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh sanksi hukuman, ketegasan yang diberikan perusahaan, serta mengawasi perilaku pegawai akan menjadikan Pegawai berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya atau pun dengan Pimpinan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja Pegawai. Sebaliknya, ketidak harmonisan hubungan rekan kerja akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja Pegawai Kantor Pusat di AJB Bumiputera 1912 sudah cukup puas namun masih perlu ditingkatkan, yaitu sikap terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji, insentif dan bonus yang didapatkan, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan.

## **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada AJB Bumiputera 1912. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat maka kinerja pegawai AJB Bumiputera 1912 juga akan meningkat.

Pegawai AJB Bumiputera 1912 yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguhsungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai AJB Bumiputera 1912. Seorang pegawai AJB Bumiputera 1912 yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan bahwa kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi Pegawai yang diberikan di AJB Bumiputera 1912 sudah cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, yaitu sikap terhadap pekerjaan yang didapatkan, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan.

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada AJB Bumiputera 1912. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi kerja. Seorang pegawai AJB Bumiputera 1912 yang memiliki motivasi yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki Disiplin Kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Kemudian dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai, dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka motivasi dan disiplin yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, Ketika seorang Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan akan kompensasi yang diberikan kepada mereka memiliki motivasi pengakuan sosial yang tinggi, maka mereka akan berusaha memaksimalkan kerja mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan didukung oleh bukti empiris. (4). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Dhamayanthi, Dessy. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*.
- Dharyadi, Marheni. (2018). *The Corelation Between Leadership, Motivation, Work Climate and High Economic Teacher's Peformance in Karanganyar Regency*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. (2001). *Manajemen BPFE*. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lucky, Maskarto. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama*.
- Maghfiroh, Alfit. (2015). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak pada KPP Madya Se-Jakarta*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mutmainah, Nurul. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah KC. Semarang)*.
- Nasution, Irmayani. (2020). *Pengaruh Bekerja dari Rumah (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP*.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2011). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadiyah. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pajak pada KPP Pratama Se- Bandar Lampung*.
- Safirasari, Nadya. (2021). *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Sasono, Heri. *Metodologi Penelitian*. Tangerang: Yayasan Mandiri.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Segoro, Waseso. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, Cetakan kedua*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Taghulih, In Angelia. (2015). *The Effect of Motivation, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang*
- Tantawi, Reskiawan. (2016). *The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on the Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools*.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

---

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.