

**Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
(Studi kasus pada Bank Negara Indonesia Kanwil 16 Papua Kota Jayapura)**

Muhammad Riski Wirataruna
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
riskiwira176@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 15 Desember 2023
Revisi disetujui 25 Januari 2024
Dipublikasi 28 Pebruari 2024
Kata kunci: Displin Kerja,
Kompensasi, Kinerja

DOI: 10.55098/7xvgp543

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura yang berjumlah 119 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling, data penelitian diperoleh menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner yang didistribusikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia Kanwil 16 Papua Kota Jayapura. Kontribusi dari hasil penelitian ini memberikan informasi kepada Bank Negara Indonesia Kanwil 16 Papua Kota Jayapura bahwa pentingnya disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sektor perbankan merupakan sektor yang sangat maju, yang kemajuannya diiringi dengan berbagai kecanggihan teknologi dan semakin meningkatnya kesadaran pendidikan dan ilmu pengetahuan. Pertumbuhan bank dapat dinilai dalam beberapa faktor yaitu berdasarkan laporan keuangan yang dapat dihitung dari sejumlah rasio keuangan yang bisa dijadikan dasar penilaian tingkat kesehatan bank dan pertumbuhan bank yang tidak lepas dari pengaruh internal dan eksternal bank yang bersangkutan, seperti perkembangan fasilitas dan layanan. Perkembangan yang pesat ini perlu diikuti dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang pada perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting pada sumber daya manusia yaitu dalam dunia perbankan, untuk mewujudkan

tujuan suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya kinerja perusahaan yang berkualitas dan profesional.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja berpengaruh pada organisasi yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga menjadi tujuan organisasi yang diinginkan oleh pimpinan, untuk mencapai organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan disiplin kerja dan kompensasi.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja, serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaannya bisa dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2009).

Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya disiplin kerja tetapi dapat terwujud dengan pemberian kompensasi yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja. (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menentukan keberhasilan kompensasi yang layak untuk menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Salah satu aspek yang dapat membentuk kinerja karyawan adalah kompensasi yang dimana secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bank Negara Indonesia yang beralamat di Jl. Kelapa 2, Entrop, Kota Jayapura, Papua merupakan kantor wilayah 16 Papua yang bergerak di badan usaha milik negara Indonesia yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. Berdasarkan temuan awal dari observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan dimana karyawan Bank Negera Indonesia kota Jayapura disiplin kerja yang dinilai masih tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kedisiplinan dalam bekerja berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Ketaatan terhadap peraturan yang perlu ditingkatkan sehingga dapat diminimalisir pelanggaran terhadap pengenaan tanda pengenal, penyelesaian pekerjaan yang masih lambat, perawatan atas peralatan kantor yang masih kurang yang mengakibatkan kerusakan peralatan tersebut, masih dijumpainya peralatan kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Masalah lain yang dimiliki kinerja karyawan dalam Bank Negera Indonesia kota Jayapura, mengenai kompensasi yaitu karyawan masih kurang puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan seperti bonus, penghargaan, promosi jabatan, di perusahaan ketika karyawan sudah mencapai target sehingga kepuasan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan adanya kesenjangan penelitian mengenai penelitian disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dikemukakan oleh (Jasman & Beby, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian (Opan Arifudin, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian (Tanod et al., 2019) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian (Raymond et al., 2023) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan, (2019) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berbeda dengan Latainer dalam (Sutrisno, 2009) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Kompensasi

Menurut (Dessler, 2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2015). (Sinambela Lijan Poltak, 2016) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah

dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan reward atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui jika perusahaan atau instansi tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Wibowo, (2011) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut (Sunyoto, 2012) mengemukakan kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu tertentu.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Zackharia Rialmi, 2020).

Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan (Jasman & Beby, 2019) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Samudra et al., 2014) “kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan bagi perusahaan”. Kompensasi sering dianggap sebagai penghargaan moneter dan non moneter, langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas dasar nilai pekerjaan, kontribusi pribadi mereka, dan kinerja. Ini adalah salah satu kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dan motivasi harus diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nelima & Nyaroo, 2013). Penelitian yang dilakukan (Sugiarti, 2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dewi et al.,(2018) menyatakan bahwa dengan adanya kedisiplinan karyawan dan pembagian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga juga meningkatkan kelancaran proses pekerjaan serta mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Motivasi juga

diperlukan untuk menambah persentase taraf tercapainya tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan juga hasil kerja serta dedikasi kerja karyawan. Oleh karena itu berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya disiplin kerja dan pemberian kompensasi kepada karyawan di tempat karyawan itu bekerja. Dengan berpegang pada sistem yang tepat dalam disiplin kerja dan proses pemberian insentif maka diharapkan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Penelitian yang dilakukan Rahmadani et al., (2023) Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menguji kerangka konseptual dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura yang berjumlah 119 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sistematis (*systematic random sampling*) dimana pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagi anggota populasi dengan perkiraan jumlah sampel sehingga sampel diperoleh sebanyak 54 karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura.

Metode Analisis Data dilakukan meliputi Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Diplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti

yang dikutip oleh (Sugiyono, 2018), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Kompensasi
- a : Konstanta
- b : Koefisien Korelasi
- e : Error term

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Data Responden

Hasil pengumpulan kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh para responden dapat digambarkan pada tingkat distribusi dan tingkat pengembalian (*respon rate*) sebagai berikut.

Tabel 1
Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
	Kuesioner yang didistribusikan	119
	Kuesioner yang kembali	119
	Kuesioner yang diolah	54
Respon rate		100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari 54 target responden, peneliti berhasil menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 119 kuesioner, kuesioner yang kembali sebanyak 119 rangkap, selanjutnya jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 54 atau 100% dari total kuesioner yang disebar. Dari data responden yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 responden, maka deskripsi data responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Analisis Data

Uji Validitas Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment correlation* pada taraf signifikansi 5%. Data dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $<$ 0,05 (Sunyoto, 2013). Nilai r tabel diperoleh dari distribusi r tabel dengan rumus $DF = n - 2 = 54 - 2 = 52$, maka nilai r tabel untuk $DF = 52$ pada signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,2681.

Hasil analisis validitas diperoleh dari nilai korelasi product moment masing- masing item pernyataan variabel sebagaimana pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,819	0,2681	0,000	Valid
	X1.2	0,832	0,2681	0,000	Valid
	X1.3	0,844	0,2681	0,000	Valid
	X1.4	0,822	0,2681	0,000	Valid
	X1.5	0,844	0,2681	0,000	Valid
	X1.6	0,826	0,2681	0,000	Valid
	X1.7	0,773	0,2681	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,777	0,2681	0,000	Valid
	X2.2	0,776	0,2681	0,000	Valid
	X2.3	0,901	0,2681	0,000	Valid
	X2.4	0,767	0,2681	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,729	0,2681	0,000	Valid
	Y.2	0,832	0,2681	0,000	Valid
	Y.3	0,820	0,2681	0,000	Valid
	Y.4	0,845	0,2681	0,000	Valid
	Y.5	0,820	0,2681	0,000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki nilai r hitung sebesar 0.729 hingga 0.901 > 0.2681, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel dan probabilitas secara menyeluruh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian data instrumen penelitian dikatakan valid.

Uji Reabilitas Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk menghasilkan ukuran pernyataan yang konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu *software* SPSS versi 29 uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai output SPSS bahwa konstruk variabel memberikan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,60 yang menurut (Sugiyono, 2019). Bisa dikatakan reliabel seperti berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R	Keterangan
Disiplin Kerja	0,920	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024

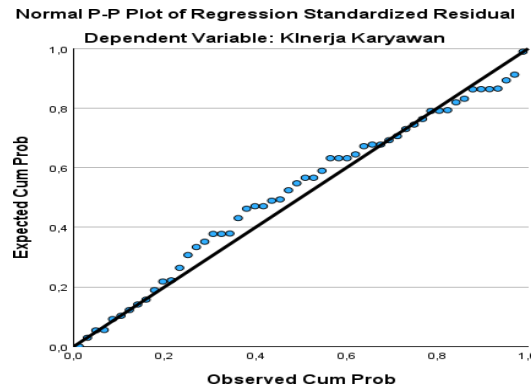
Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis asumsi klasik maka dapat di ketahui sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plot* dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi yang ditunjukkan dalam gambar berikut ini. Ditampilkan pada gambar 1 berikut :



Sumber: Data diolah SPSS 29 tahun, 2024.

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov (K-S)

N	54
Test Statistic	0,091
Asymp. Sig. (2-Tailed) ^C	0,200

Sumber: Data diolah SPSS 29 tahun, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas berdasarkan pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai *VIF* lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila *VIF* lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas terlihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

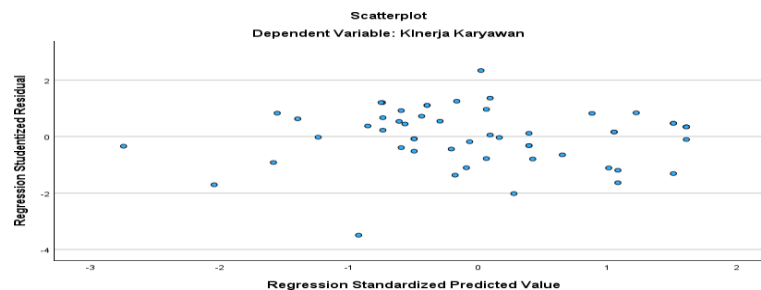
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,622	1,607
Kompensasi (X_2)	0,622	1,607

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedasitas). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, maka menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Hasil pengujian heterokedastisitas pada Gambar 1 berikut:



Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Gambar 2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 2, terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Alat ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil olahan software *SPSS for windows ver 29* disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,731	1,512		4,453	<,001
	Disiplin Kerja	,288	,061	,521	4,731	<,001
	Kompensasi	,371	,118	,348	3,155	,003

a. Dependent Variable: Klnerja Karyawan

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df = 54 - 3 = 51$ dan $t_{tabel} = 1,675$), maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4.731 > 1.675$ dengan level signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura”.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3.155 > 1.675$ dengan level signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura”.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square*. Hasil koefisien determinasi antara Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,600	2,317

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Klnerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,600 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 60% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 60% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4.731 > 1.675$ (t hitung $>$ t tabel) dengan arah positif, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, jika disiplin tidak diterapkan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan tidak optimal atau berdampak negatif dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharannya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggaran disiplin kerja dikenakan hukuman. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan karyawan yang kurang disiplin cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui berbagai strategi dan program. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jasman & Beby, 2019) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar $3.155 > 1.675$ (t hitung $>$ t tabel) dengan arah positif, serta nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan analisis ini, maka hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting tapi karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura. Secara simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura.

Saran bagi Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 16 Papua, Kota Jayapura., untuk dapat memperhatikan kinerja karyawan agar memotivasinya untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu, dan karyawan juga perlu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Bagi akademisi untuk terus meningkatkan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya disiplin kerja dan

kompensasi aja, tapi faktor lainnya yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan masukan bagi organisasi atau perusahaan.

Daftar Pustaka

- Akdon, & Riduwan. (2007). *Rumusan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arifin Zaini. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).
- Arikunto S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesembilan). Indek Kelompok Gramedia.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Enny,M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Ferdinand,A.(2011).*Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi,Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasman, S. H., & Beby, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Nelima, J., & Nyaroo, S. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6).
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen. Kebijakan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Opan Arifudin. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, & Jontro Simanjuntak. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi & Manajemen)*.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 7(2), 1–9.
- Sedarmayanti.(2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama.

- Sianipar, C. N., & Tampu bolon, E. I. S. (2022). Effect Of Communication, Discipline, Work Environment On Mployee Performance At Ksp Cu. Makmur Bersama. . *JOEL: Journal of Educational and Language Research* , 1(7), 1041–1050.
- Sinambela, L. Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan & Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sri Lestari, & Dilla Afifah. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 2020.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta CV.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenamedia.
- Tanod, N. A., Christoffel, K., & Victor, P. K. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado The Effect Of Compensation And Discipline Of Work On Performance Of Employees In Yuta Hotel Manado. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* . PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Zackharia Rialmi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2).