

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI KANTOR CABANG BOGOR

¹⁾ Adinda Dwi Putri dan ²⁾ Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
adindadwi17119@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Bogor. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan berbagai elemen seperti kompensasi serta disiplin kerja memengaruhi efektivitas kinerja tersebut. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kerja mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 230 karyawan PT BRI Cabang Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga yang mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkannya untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam dunia perbankan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi adalah manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional, yang berdampak pada hasil perusahaan dan pengembangan karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan yang sesuai atas usaha mereka. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Begitu pula dengan disiplin kerja, yang berhubungan dengan penerapan sanksi terhadap pelanggaran, dapat memengaruhi kinerja secara signifikan. Disiplin kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bogor. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor absensi dan disiplin kerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:83) Menerangkan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan dengan tanggung jawab masing masing dalam Upaya pencapaian tujuan Perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Adhari (2020:77) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada sebuah pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198) Menerangkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Afandi (2018:191) Menerangkan Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Handoko (2014:155) Menerangkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain.

Menurut Enny (2019: 37) Menerangkan Kompensasi adalah semua bentuk timbal jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

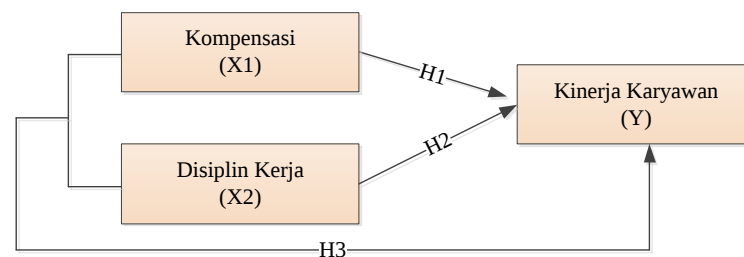
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2021:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang bertujuan untuk menciptakan rasa disiplin dalam diri karyawan. Disiplin yang baik memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya, karena karyawan yang disiplin akan meningkatkan prestasi kerja.

Afandi (2016:1) mengemukakan bahwa disiplin kerja meliputi tata tertib yang dibuat oleh manajemen, disepakati oleh serikat pekerja, dan diikuti oleh karyawan dengan penuh kesadaran. Proses ini menciptakan nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Sinambela (2018:335) menambahkan bahwa disiplin kerja mencakup kemampuan seseorang untuk bekerja teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Agustini (2019:81) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan perusahaan. Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, serta berfungsi sebagai alat komunikasi bagi pemimpin untuk memastikan karyawan mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa data rasio, dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka-angka untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sedangkan pendekatan asosiatif, menurut

Sugiyono (2017:37), digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta mencari pengaruh, peranan, dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Bogor.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bogor yang berjumlah 538 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti dan dimiliki oleh populasi objek tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasari pertimbangan yang ada. Jika populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang berasal dari populasi. Sampel yang diambil harus sesuai mewakili dari populasi yang diteliti.

Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik Solvin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Perkiraan Tingkat Kesalahan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BRI Cabang Bogor yang berjumlah 538 Karyawan. Dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%. Berikut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 230.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi (X1) Sutrisno (2020:183)	Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka terhadap suatu perusahaan.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif /Bonus 4. Fasilitas	<i>Skala Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2) Agustini (2019:104)	Penggunaan beberapa bentuk hukuman sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan perarutan kerja yang dibawah standar	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan Pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung Jawab	<i>Skala Likert</i>
3.	Kinerja (Y) Sedamayanti (2014 :198)	Ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	<i>Skala Likert</i>

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:51) menerangkan Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Ghazali (2018:45) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dengan cara one shot (pengukuran satu kali) yaitu pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar pertanyaan dan jawaban.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Purnomo (2016:161) analisis regresi linear berganda dipakai guna mengetahui pengaruh ataupun hubungan secara linear antara dua ataupun lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel bebas independen. Dapat dikatakan linier jika dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 K + \beta_2 DK + e$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi dalam hal ini kinerja karyawan.

β_0 = Konstanta

β = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka penurunan variabel dependen (-) dan peningkatan variabel dependen (+).

K = Variabel Independen (Kompensasi)

DK = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Menurut Ghazali (2018:99) mengemukakan bahwa "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sujarweni (2015:162) mengemukakan bahwa "Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas".

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghazali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Gaji	1	0.888	0,361	Valid
	2	0.921	0,361	Valid
	3	0.515	0,361	Valid
Tunjangan	4	0.808	0,361	Valid
	5	0.819	0,361	Valid
	6	0.887	0,361	Valid
Insentif/Bonus	7	0.698	0,361	Valid
	8	0.839	0,361	Valid
	9	0.777	0,361	Valid
Fasilitas	10	0.850	0,361	Valid
	11	0.831	0,361	Valid
	12	0.844	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Tingkat Kehadiran	1	0.767	0,361	Valid
	2	0.751	0,361	Valid
	3	0.767	0,361	Valid
Tata Cara Kerja	4	0.767	0,361	Valid
	5	0.751	0,361	Valid
	6	0.767	0,361	Valid
Ketaatan Pada Atasan	7	0.767	0,361	Valid
	8	0.767	0,361	Valid
	9	0.751	0,361	Valid
Kesadaran Bekerja	10	0.541	0,361	Valid
	11	0.767	0,361	Valid
	12	0.767	0,361	Valid
Tanggung Jawab	13	0.751	0,361	Valid
	14	0.767	0,361	Valid
	15	0.555	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Jumlah Pekerja	1	0.668	0,361	Valid
	2	0.601	0,361	Valid
	3	0.682	0,361	Valid
Kualitas Pekerja	4	0.461	0,361	Valid
	5	0.668	0,361	Valid
	6	0.503	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	7	0.874	0,361	Valid
	8	0.880	0,361	Valid
	9	0.955	0,361	Valid
Kehadiran	10	0.911	0,361	Valid
	11	0.886	0,361	Valid
	12	0.914	0,361	Valid
Kemampuan Kerjasama	13	0.844	0,361	Valid
	14	0.907	0,361	Valid
	15	0.911	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

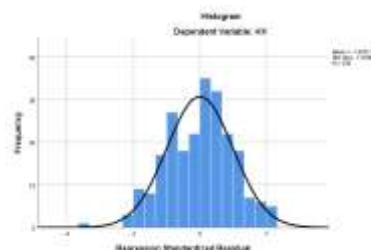
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,944	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 2. Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

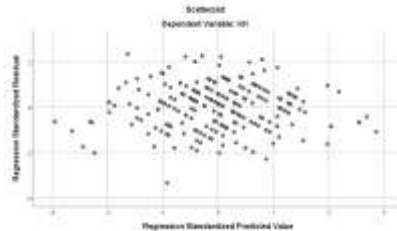
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.997	1.003
Total X2	.997	1.003

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2 tolerance $0,997 \geq 0.10$ dan nilai VIF $1.003 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.799	2.894		.622	.535		
	K	.731	.051	.567	14.254	.000	.997	1.003
	DK	.630	.047	.538	13.507	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 1,799 + 0,731 K + 0,630 DK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,799 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi, dan Disiplin Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 1,799.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,731$ mempunyai arti jika nilai Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,731 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,630$ mempunyai arti bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,630 satuan, dengan asumsi Kompensasi, dinyatakan konstan/tetap

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.799	2.894		.622	.535		
	K	.731	.051	.567	14.254	.000	.997	1.003
	DK	.630	.047	.538	13.507	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Kompensasi 14,254 > ttabel 1.650 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk thitung Variabel Disiplin Kerja 13,507 > ttabel 1.650 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F
Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2204.994	2	1102.497	203.047	.000 ^b
	Residual	1232.554	227	5.430		
	Total	3437.548	229			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), DK, K						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil perhitungan Fhitung 203,047 > Ftabel 2,64 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova :

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Kompensasi dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.638	2.330
a. Predictors: (Constant), DK, K				
b. Dependent Variable: KK				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,638 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Kompensasi, dan Disiplin Kerja, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,8 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien sebesar $\beta = 0,731$ dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti kompensasi memiliki kontribusi substansial dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya kompensasi yang adil dan relevan dengan beban kerja, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja dengan nilai koefisien $\beta = 0,630$ dan signifikansi 0,000. Dua indikator dengan skor tertinggi adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan semangat dalam menutupi kekurangan pribadi. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya taat terhadap aturan, tetapi juga memiliki inisiatif tinggi dalam memperbaiki performa kerja.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil uji F memperlihatkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 63,8% variasi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa sinergi antara dukungan material (kompensasi) dan perilaku kerja (disiplin) merupakan faktor utama dalam menciptakan performa kerja yang optimal.

Kombinasi antara sistem *reward* yang memadai dan kultur kerja yang bertanggung jawab memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas organisasi

SARAN

1. Optimalisasi Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja
 Perusahaan perlu meninjau ulang kebijakan tunjangan dan bonus agar lebih adaptif terhadap capaian kinerja individu. Evaluasi berkala terhadap besaran dan ketepatan pemberian insentif akan memperkuat rasa keadilan dan motivasi karyawan. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang lebih ergonomis dan *digital-friendly* dapat menunjang produktivitas, terutama dalam era transformasi layanan *digital banking*.
2. Penguatan Budaya Disiplin melalui Supervisi dan Penghargaan
 Meskipun tingkat disiplin kerja sudah cukup baik, perusahaan perlu memperkuat pengawasan terhadap ketepatan waktu, kedisiplinan absensi, serta kesadaran tanggung jawab kerja. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan etika kerja, sistem pengingat berbasis digital, dan pemberian penghargaan bagi karyawan teladan yang menunjukkan sikap disiplin konsisten.
3. Sinergi Strategis antara Kompensasi dan Disiplin
 Disarankan agar manajemen tidak melihat kompensasi dan disiplin sebagai entitas terpisah, melainkan sebagai dua pilar saling melengkapi. Program reward sebaiknya tidak hanya berbasis angka kinerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek perilaku kerja seperti ketepatan waktu, inisiatif, dan komitmen. Dengan begitu, perusahaan akan mendorong karyawan untuk unggul secara kuantitatif dan kualitatif.
4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini hanya mencakup dua variabel bebas. Untuk cakupan yang lebih komprehensif, peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain sebagai faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perbankan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020).** Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivai Kerja. Jakarta : CV. Penerbit Qiara Media
- Afandi. (2021)** Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing
- Agustini. (2020).** Riset Operasional Konsep-Konsep Dasar. Jakarta : PT. RinekaCipta
- Agustini ,I, K, N., & Dewi, K, S, AA. (2019).** Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Shinko Plantech Banten, Vol 4 No.1 (2022). E- ISSN : 2686-0554 DOI: 10.24843/ejmunud.2019v8,il.p9
- Aldy Rochmat, Purnomo. (2016).** Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Enny, M. (2019).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fahmi & Irham. (2015). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS: Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2014),** Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia :Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan. (2019),** Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara & Prabu, A, AA. (2017).** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara A. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan edisi Cetakan ke 14. Bandung : PT. Remaja
- Mangkunegara. (2021)** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Sedarmayanti (2014).** Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung : Mandar Maju
- Sujarweni, V.Wiratna. (2015).** Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno. (2020),** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.
- Sugiyono. (2017).** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.