

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN
NASIONAL MADANI UNIT RAMBI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah




UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Anisa Fiqriana
Nim. 204105010112

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL
MADANI UNIT RAMBI

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Perbankan Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh :
J E M B E R

Anisa Fiqriana

NIM : 204105010112

Disetujui Pembimbing



Udik Mashudi. S.E
NIP 2013056301

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT RAMBIPUJI**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu

Tanggal : 12 Juni 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Tim Penguji :

KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Ketua

Ana Pratiwi, M.S.A.
NIP. 198809232019032003

Sekretaris

Fatimatu Zahro, S.H.I., M.SEL.
NIP. 199508262020122007

Anggota :

1. Dr. Adil Siswanto, M.Par.
2. Udik Mashudi, S.E., M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Ubaidillah, M. Ag.
NIP. 196812261996031001



MOTTO

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

*Dari Anas bin Malik dia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: 'Barangsiapa keluar dalam rangka menuntut ilmu maka dia berada di jalan Allah sampai dia kembali,'”(Hadits Jami' At-Tirmidzi No. 2571-Kitab Ilmu).**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Syamsul Dwi Maarif, “Hadist Tentang Menuntut Ilmu,” dalam *menuntut ilmu di jalan Allah* (Tirto.id, 2022).



PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran-Mu Ya Allah yang Maha Agung atas Rahmat-Mu hamba menjadi pribadi yang berilmu dan beriman. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa Syukur dan terimakasih yang sangat mendalam kepada :

1. Ayah saya, Bapak Abdul Hakim Farid. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau dapat mendidik, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
2. Ibu saya tercinta, Siti Khotimah, Terimakasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, dukungan semangat dan doa yang diberikan meski pikiran kita kadang tak sejalan. Ibu menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat. Terimakasih Ibu.
3. Kedua Adikku tercinta, Ahmad Alfian Sya'id Pamungkas dan Albirru Zimran Rameza yang setiap hari selalu jadi penguat dan penyemangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Terimakasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara moral maupun material.
5. Kepada teman saya Lilis Wahyuningsih yang telah membersamai penulis dari awal perkuliahan sampai akhir, melewati hari-hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak dan senantiasa sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.
6. Terimakasih untuk diri sendiri, Anisa Fiqriana sudah menepikan ego dan memilih untuk Kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah mau memutuskan untuk menyerah, kamu hebat Anisa Fiqriana.

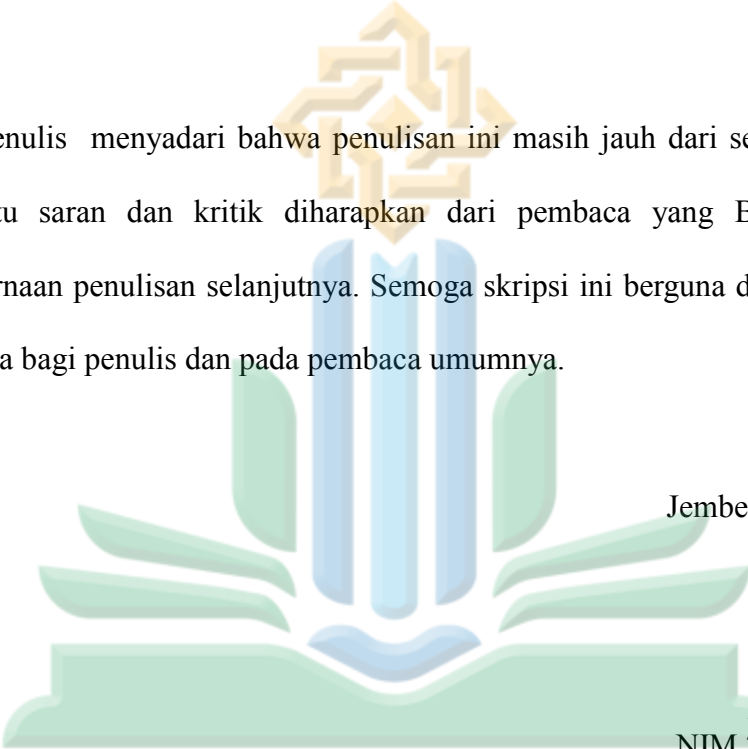


KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji Syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas Rahmat dan karunia-NYA, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Kesuksesan ini dapat diperoleh oleh penulis karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis banyak menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku rector Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Ana Pratiwi, SE, Ak, MSA Selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Dr. Nurul Setianingrum, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Udik Mashudi, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing saya dari awal hingga akhir.
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Kepala Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji dan segenap Karyawan telah memberi izin melakukan penelitian.



Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik diharapkan dari pembaca yang Budiman demi kesempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat khususnya bagi penulis dan pada pembaca umumnya.

Jember, 29 Mei 2024

Anisa Fiqriana
NIM 204105010112

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



ABSTRAK

Anisa Fiqriana , Udik Mashudi, 2024 : *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji*

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kompensasi

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan peningkatan kinerja yang efektif maka suatu Perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya yaitu dengan adanya pemberian Kompensasi sehingga Ketika melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih termotivasi dan lebih disiplin dalam meningkatkan kinerjanya. Suatu Perusahaan sendiri dapat dikatakan berhasil jika suatu Perusahaan tersebut didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dalam bersaing terutama dalam dunia perbankan yang Dimana era saat ini persaingannya sangat ketat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ? 3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ? 4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ? Tujuan Penelitian ini Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut dampak dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

Untuk mengidentifikasi masalah tersebut penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas data, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji. 2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji. 3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani. 4. Hasil uji F yang dilakukan yaitu menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta kompensasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	13
F. Definisi Operasional.....	16
G. Asumsi Penelitian	17
H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
1. Penelitian Terdahulu	21

2. Kajian Teori	32
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel Penelitian	54
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	55
D. Analisis Data	59
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	64
A. Gambaran Obyek Penelitian	64
B. Penyajian Data	67
C. Analisis dan Penguji Hipotesis	68
D. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Skala Likert	57
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Deskripsi Lamanya Bekerja.....	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y(Kinerja Karyawan).....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Persial t.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji F atau Uji Simultan.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Gambar Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BABI
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia juga terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen sendiri merupakan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun unsur manusia yang merupakan salah satu bidang ilmu manajemen yang biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *manpower* manajemen.¹

Didalam dunia bisnis yang saat ini semakin kompetitif saat ini, Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan produktivitas yang tinggi dan efisiensi maksimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Unit Rambli, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan mikro juga menghadapi tantangan serupa dalam Upaya memastikan kinerja karyawan yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

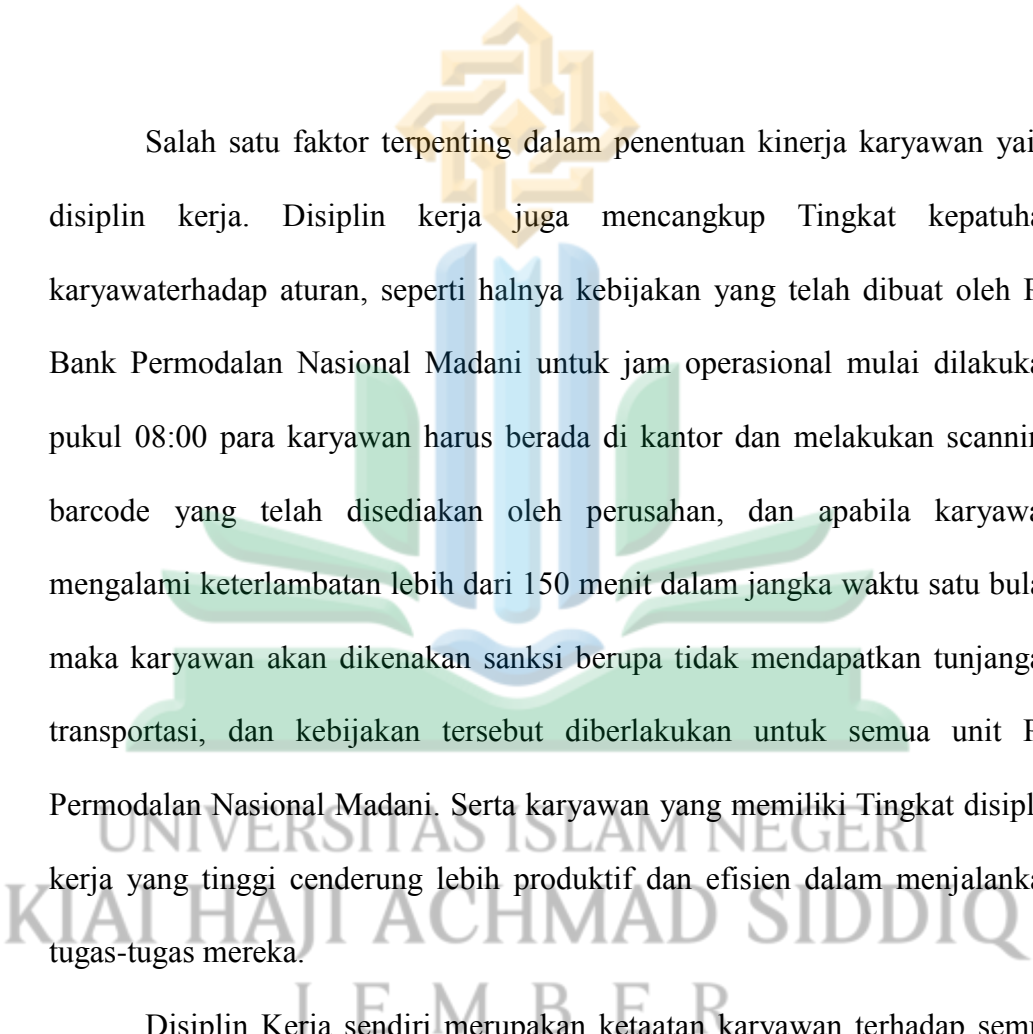
Pada dasarnya setiap Lembaga atau instansi kerja juga bertujuan melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik. Oleh karena itu, Lembaga

¹ Irma Yuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2023).

tersebut berupaya meningkatkan kualitas karyawan agar lebih memiliki kinerja yang lebih baik lagi dan juga menjadi semakin lebih produktif dalam menjalankan tugas dan rasa tanggung jawab mereka. Manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk lebih meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM juga mencakup secara aspek moral/spiritual, intelektual dan fisik sehingga mampu menghadapi tantangan dimasa depan.²

Karyawan sendiri merupakan asset utama bagi Perusahaan yang Dimana diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah dan kinerja yang lebih unggul. Kepuasan nasabah sendiri sangatlah penting, karena keluhan yang muncul akibat ketidakpuasan dapat merusak citra Perusahaan. Dan juga dapat menggambarkan betapa besarnya pengaruh sumber daya manusia terhadap kesuksesan akan pencapaian tujuan suatu Perusahaan. Sumber daya manusia sendiri sangatlah berperan dalam mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan sendiri akan lebih efektif guna mencapai hasil yang diinginkan. Maka dari itu, Perusahaan juga sangat perlu menciptakan lingkungan yang nyaman bagi para karyawannya, Dimana mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya tanpa tekanan atau kecemasan. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga melibatkan hubungan sosial diantar rekan kerja dan kondisi psikologi di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal.

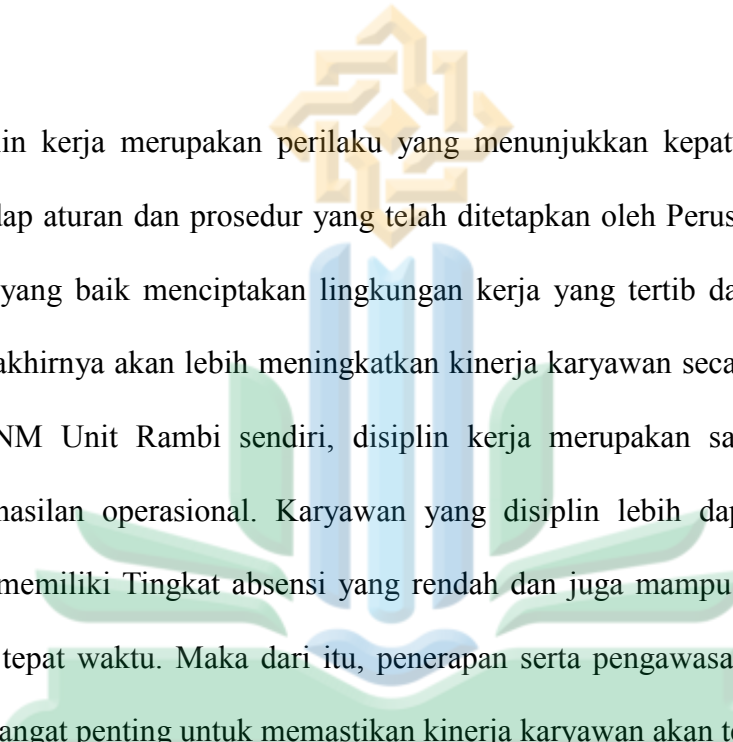
² Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum, "HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance," 2023.



Salah satu faktor terpenting dalam penentuan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga mencakup Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, seperti halnya kebijakan yang telah dibuat oleh PT Bank Permodalan Nasional Madani untuk jam operasional mulai dilakukan pukul 08:00 para karyawan harus berada di kantor dan melakukan scanning barcode yang telah disediakan oleh perusahaan, dan apabila karyawan mengalami keterlambatan lebih dari 150 menit dalam jangka waktu satu bulan maka karyawan akan dikenakan sanksi berupa tidak mendapatkan tunjangan transportasi, dan kebijakan tersebut diberlakukan untuk semua unit PT Permodalan Nasional Madani. Serta karyawan yang memiliki Tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Disiplin Kerja sendiri merupakan ketaatan karyawan terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Terdapat perilaku karyawan terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Perilaku karyawan sendiri juga dapat mencerminkan sejauh mana mereka mematuhi aturan. Karyawan yang tidak mentaati peraturan maka menunjukkan perilaku yang kurang baik dan perlu segera diberi arahan untuk melakukan suatu perubahan. Bentuk arahan bisa berupa teguran atau surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja juga sangat penting karena disiplin kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja suatu Perusahaan.³

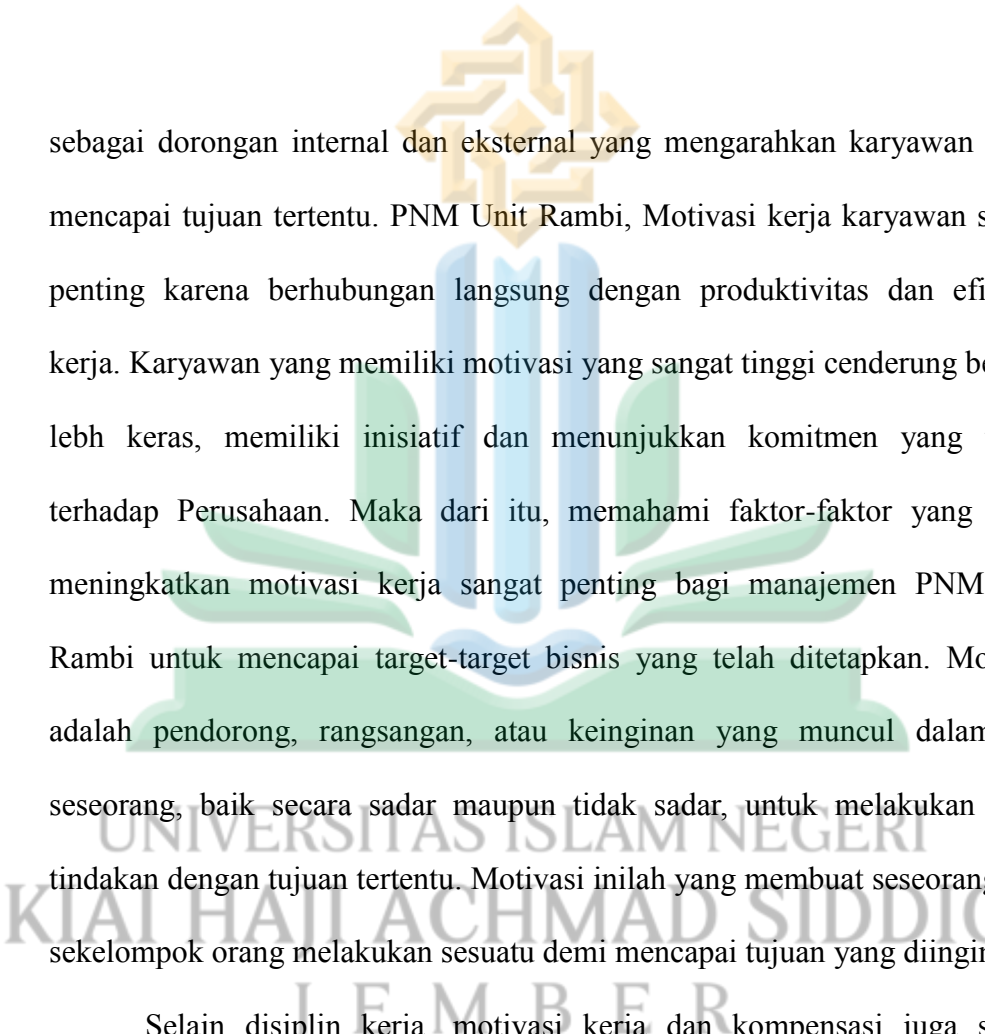
³ Kenny Astria, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG," *Jurnal Mandiri* 2, no. 1 (27 Juli 2018): 1–22, <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>.



Disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur, yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Di PNM Unit Rambli sendiri, disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan operasional. Karyawan yang disiplin lebih dapat diandalkan, serta memiliki Tingkat absensi yang rendah dan juga mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Maka dari itu, penerapan serta pengawasan disiplin kerja juga sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan akan tetap optimal.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tak kalah penting menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja sendiri juga mencakup faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan dedikasi. Karyawan yang termotivasi secara baik cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik dalam menjalankan pekerjaan mereka. Maka dari itu, penting bagi Perusahaan untuk menilai sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji. Adapun Upaya dari Perusahaan dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan setiap bulannya, selain Kompensasi PNM sendiri juga memberikan insentif kerja yang diberikan setiap tiga bulan sekali. Dan juga pemberian jasa produksi yang diberikan oleh pihak PNM setiap satu tahun sekali.

Motivasi kerja sendiri merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja sendiri juga dapat diartikan



sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. PNM Unit Rambli, Motivasi kerja karyawan sangat penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang sangat tinggi cenderung bekerja lebih keras, memiliki inisiatif dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap Perusahaan. Maka dari itu, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja sangat penting bagi manajemen PNM Unit Rambli untuk mencapai target-target bisnis yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pendorong, rangsangan, atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi inilah yang membuat seseorang atau sekelompok orang melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan.⁴

Selain disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi juga sangat memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan dan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sendiri meliputi gaji, tunjangan, bonus dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja keras dan kontribusi mereka. Kompensasi yang diberikan oleh pihak PNM sendiri seperti halnya gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan jabatan, tunjangan lembur, tunjangan pajak dan lain sebagainya.

⁴ Ahmad Faizal dan Nurul Widyawati Islami Rahayu, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember," t.t.

Adapun perbandingan dan alasan peneliti memilih judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji” yaitu peneliti sebelum nya juga dilakukan oleh Luthfi Maadjiid Abdullah, Alex Winarno pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat” Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat, bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar secara simultan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Mahpudin, Pupung Purnama Sari pada tahun 2018 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” Hasil dari penelitian tersebut yaitu Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang.

Selain itu beberapa alasan peneliti melakukan penelitian di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambi karena belum pernah di jadikan sebagai tempat penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Di samping itu adanya kesedian tempat penelitian dapat memudahkan peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap**

Kinerja Karyawan Pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu Pada Rumusan Masalah diatas Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian yaitu untuk Mengetahui Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Rambipuji.
2. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

3. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui apakah Kompensasi Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.
4. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Pelaksanaan pada penelitian ini diharapkan memperoleh hasil yang bermanfaat secara langsung dan tidak langsung untuk pihak-pihak yang menggunakannya sebagai referensi, terutama dalam bidang perbankan syariah. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji ” memiliki nilai teoritis yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Berikut beberapa manfaat teoritis dari penelitian ini :

- a. Kontribusi pada Teori Motivasi kerja : penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada teori-teori motivasi kerja seperti Teori Hierarch of Needs (Teori Hirarki Kebutuhan) dari Abraham Maslow atau Teori Motivasi-Higiene (Teori Faktor Ganda) dari

Frederick Herzberg. Hasil penelitian dapat membantu menguatkan atau merumuskan ulang asumsi-asumsi dalam teori-teori tersebut, terutama dalam konteks Perusahaan perbankan.

- b. Pemahaman yang lebih mendalam tentang Disiplin Kerja : Penelitian ini dapat membuka pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti peraturan Perusahaan, pengawasan, dan tata Kelola berkontribusi pada tingkat disiplin kerja karyawan. Ini dapat membantu dalam pengembangan atau modifikasi teori-teori terkait manajemen disiplin kerja.
- c. Pengembangan Teori Kompensasi : Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan pemahaman tentang bagaimana imbalan, termasuk gaji dan insentif, dapat mempengaruhi prestasi karyawan. Teori-teori imbalan dapat diperbarui atau diperkaya dengan temuan dari penelitian ini.
- d. Peningkatan Teori Kinerja Karyawan : Penelitian ini dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam tentang prestasi karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Teori-teori kinerja karyawan dapat diperkaya dengan wawasan baru tentang bagaimana motivasi, disiplin, dan kompensasi saling berinteraks untuk memengaruhi prestasi.
- e. Pengembangan Kerangka Kerja Teoritis : penelitian ini memiliki potensi untuk membantu dalam mengembangkan atau memperkaya kerangka kerja teoritis yang dapat digunakan oleh peneliti lain dalam

situasi serupa. Hal ini akan memfasilitasi perkembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

- f. Validasi dan Pengujian Teori yang ada : penelitian ini dapat digunakan untuk menguji validitas teori-teori yang ada dalam konteks praktis. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi atau menggugurkan teori-teori yang ada, memberikan bukti empiris tentang efektivitasnya dalam lingkungan dunia nyata.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki poytensi untuk memberikan kontribusi berharga terhadap pengembangan teori dalam

bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi, yang akan bermanfaat bagi praktis dalam Upaya meningkatkan prestasi karyawan dalam berbagai konteks industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi peneliti dalam memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Manfaatnya mencakup pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan variabel-variabel ini, informasi strategis untuk organisasi, peningkatan pengambilan keputusan, peningkatan produktivitas, peluang pengembangan penelitian lebih lanjut, dan kontribusi pada pengetahuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Dengan kata lain, penelitian ini memberikan wawasan berharga yang

dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

b. Bagi UIN KHAS Jember

Penelitian mengenai dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki manfaat penting bagi UIN Khas Jember, termasuk:

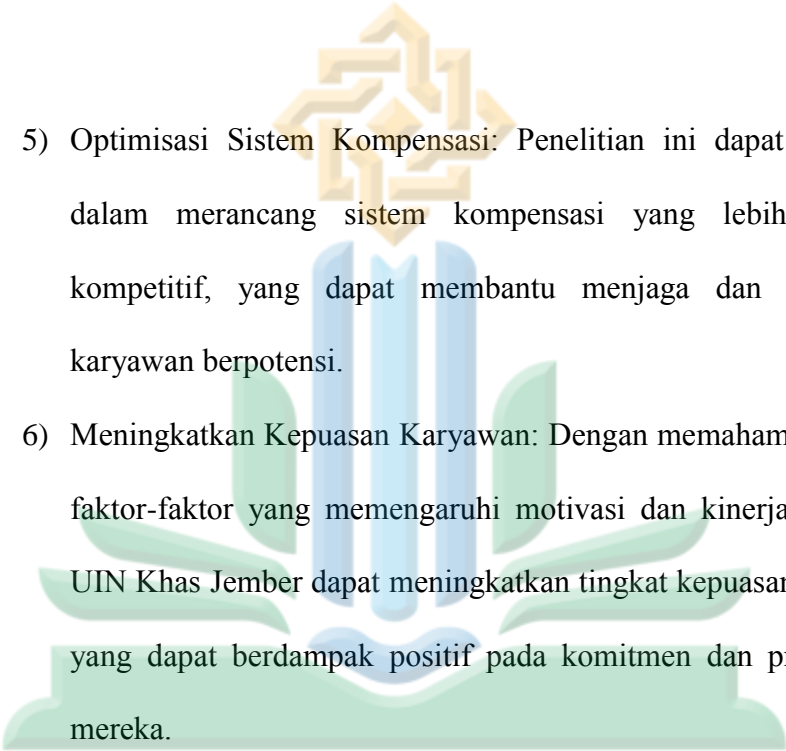
1) Peningkatan Produktivitas Karyawan: Dengan memahami faktor-faktor ini, UIN Khas Jember dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, meningkatkan produktivitas dan efisiensi

karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2) Pengembangan Kebijakan SDM: Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan untuk merancang atau memperbarui kebijakan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi, seperti kebijakan kompensasi, promosi, dan pengembangan karyawan.

3) Perancangan Program Pelatihan: Penelitian ini dapat membantu UIN Khas Jember merancang program pelatihan yang lebih efektif, sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan dan motivasi mereka.

4) Peningkatan Lingkungan Kerja: Informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan yang lebih positif dan mendukung perkembangan profesional karyawan.

- 
- 5) Optimisasi Sistem Kompensasi: Penelitian ini dapat membantu dalam merancang sistem kompensasi yang lebih adil dan kompetitif, yang dapat membantu menjaga dan memotivasi karyawan berpotensi.
 - 6) Meningkatkan Kepuasan Karyawan: Dengan memahami lebih baik faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, UIN Khas Jember dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, yang dapat berdampak positif pada komitmen dan produktivitas mereka.
 - 7) Pemahaman yang Mendalam tentang Organisasi: Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang dinamika organisasi, termasuk budaya kerja dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan. Ini dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang lebih baik sesuai dengan visi organisasi.
 - 8) Landasan untuk Penelitian Masa Depan: Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang dapat mendalam memahami hubungan antara disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk membantu UIN Khas Jember dalam meningkatkan efektivitas dan mencapai tujuan organisasi mereka melalui manajemen yang lebih baik dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan banyak keuntungan bagi masyarakat, termasuk meningkatkan mutu layanan, menciptakan peluang pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan para karyawan, memberikan dukungan dalam perkembangan karier, meningkatkan daya saing regional, serta memberikan informasi penting untuk para pengambil keputusan di berbagai bidang. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki dampak positif yang signifikan bagi masyarakat secara keseluruhan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian sendiri merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian kesimpulannya. Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas. Dalam penelitian ini juga terdapat dua variabel independent (bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).⁵

⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. "(Bandung : Alfabta, 2013).

a. Variabl Independen (X)

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanya atau timbulnya variabel dependen atau terikat.⁶

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁷
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Indikator Variabel

a. Variabel independent (X1)

Indikator variabel disiplin kerja yaitu :

- 1) Kehadiran dan tepat waktu
- 2) Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Produktivitas dan efisiensi
- 5) 5Inisiatif dan tanggung jawab

Dengan menggunakan indikator-indakator ini, Perusahaan sendiri dapat menilai dan juga memantau Tingkat disiplin karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada produktivitas dan juga efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja sendiri merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun di dalam organisasi,

⁶ Sugiyono, 39.

⁷ Sugiyono, 39

setiap individu sendiri harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang telah disediakan oleh Perusahaan. Serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan yang ada.⁸

Variabel Independen (X2)

Indikator variabel motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan hidup
- 2) Semangat tinggi
- 3) Harapan dan cita-cita
- 4) Peningkatan kinerja/prestasi kerja
- 5) Penghargaan dan pengakuan

Motivasi kerja merupakan salah satu rangsangan, atau keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja. Seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya.⁹

Variabel Independen (X3)

Indikator variabel kompensasi yaitu :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

⁸ Diah Pranasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" 18, no. 01 (2021).

⁹ Edy sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: Kencana, 2017).

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam suatu organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.¹⁰

b. Variabel dependen (Y)

Indikator Variabel Kinerja Karyawan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Pelaksanaan tugas

5) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu keharusan dimana ia memerlukan upaya yang sungguh sungguh dengan mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai suatu tujuannya.

F. Definisi Operasional

Arti dari definisi operasional sendiri yaitu definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang

¹⁰ Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao dan , Anskaria Simfrosa Gohae, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Riset manajemen dan Bisnis*, 2021.

terlibat dengan penelitian.¹¹ Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan Upaya untuk memanfaatkan anggota organisasi atau kelompok pekerja dengan efektif, termasuk dalam pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan pengelolaan suatu individu.
2. Disiplin kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap saling menghormati, mematuhi, dan mematuhi peraturan yang telah berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini termasuk kesediaan untuk melaksanakan suatu aturan tersebut dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan atau telah ditetapkan oleh pihak Perusahaan.
3. Motivasi sendiri sering diartikan sebagai suatu dorongan internal dalam diri manusia yang mendorong mereka untuk melakukan atau bertindak. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Di PNM sendiri motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seorang karyawan. Motivasi kerja juga berfungsi untuk menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu agar sesuai dengan lingkungan kerja.
4. Kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena merupakan aspek yang sangat sensitive dalam hubungan kerja. Banyak kasus dalam hubungan kerja yang

¹¹ Benny Pasaribu, *METODOLOGI PENELITIAN Untuk Ekonomi dan Bisnis* (Tangerang: Media Edu Pustaka, 2022).

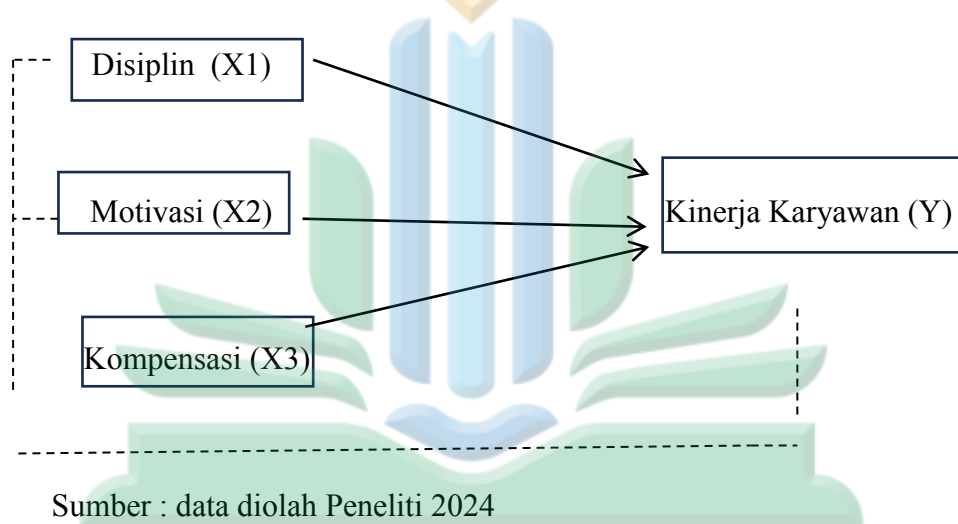
melibatkan masalah kompensasi dan berbagai aspek terkait, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

5. Kinerja karyawan yaitu hasil yang telah dicapai, prestasi yang telah ditunjukkan dan kemampuan kerja karyawan. Kinerja ini mencakup hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin mereka sesuai dengan perannya masing-masing.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau anggapan dasar merupakan suatu gambaran perkiraan, pendapat, kesimpulan sementara, atau teori awal yang belum terbukti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas dan gamblang sebelum peneliti melangkah untuk mengumpulkan data dan juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Keempat variabel yang digunakan untuk melihat seberapa pengaruh disiplin, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji. Disiplin dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga hal ini dapat lebih memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja kerjanya. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas maka perlu adanya kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Garis lurus menunjukkan pengaruh secara parsial
2. Garis putus-putus menunjukkan pengaruh secara simultan

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan betuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₀ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

H₁ : Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi(X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan juga mencakup deskripsi alur penyusunan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Struktur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I sendiri mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II mencakup kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III mencakup metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik dan instrument pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV mencakup penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

Bab V mencakup penutup yang terdiri dari kesimpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mencakup berbagai hasil penelitian sebelumnya yang sangat relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian merangkum hasil-hasil tersebut, baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Berikut adalah beberapa jenis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain :

1. Rafika Rachmaniah tahun 2022 dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening” Metode Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan uji hipotesis. Berdasarkan Teknik pengumpulan datanya, penelitian ini termasuk dalam penelitian survey. Variable dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu variable independent, intervening dan dependen. Hasil penelitian ; dalam penelitian ini analisis inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS* yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), Validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan composite *reliability*. Sebelum model dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut, maka perlu dilihat *nilai loading factor*. Hasil yang didapatkan terlihat bahwa indikator-indikator yang ada memenuhi syarat karena semuanya mempunyai nilai lebih dari 0,7 dan hal ini sudah

memiliki *convergent validity* karena tidak terdapat *loading factor* yang nilainya dibawah 0,7 sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian yang berbeda, lokasi penelitian, variabel independent berbeda.¹³

2. Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat”. Metode Penelitian menggunakan Teknik pendekatan metode kuantitatif. Skala Likert lima poin digunakan sebagai instrument pengukuran dalam kasus ini. Populasi penelitian berjumlah 55 orang karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Variabel bebas adalah faktor operasional. Motivasi dan disiplin adalah dua faktor independent. Kinerja karyawan merupakan variable terikat. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, metode successive interval, dan analisis regresi berganda digunakan sebagai metode untuk menganalisis data, sedangkan penyebaran kuesioner digunakan. Pengolahan data statistic menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang

¹³ Rafika Rachmaniah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajerial* 9, no. 03 (1 Oktober 2022): 351, <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>.

Rengat, bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar secara simultan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu sama sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian dan jumlah variable.¹⁴

3. Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode Penelitian Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur. Metode yang digunakan dalam penarikan sample ini adalah sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian yaitu secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya-Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Sedangkan secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

¹⁴ Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT,” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (24 Agustus 2022): 369–76, <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>.

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu sama-sama fokus membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian.¹⁵

4. Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang , Yusron Rozzaid tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Metode Penelitian metode penelitian menggunakan identifikasi variable pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variable bebas (independent) dan yang terdiri dari disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan variable terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Variable bebas (independen) adalah tipe variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable yang lain, dan variable terikat (dependen) adalah tipe variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas (independen). Dalam penelitian ini, indikator-indikator variable tersebut adalah sebagai berikut : 1. Disiplin kerja (X1) 2. Budaya organisasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) dan variable terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian : 1. Variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan sekarputih kecamatan tegalampel kab.bondowoso. hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 48,752 untuk F_{hitung} dan 3,444 untuk F_{tabel} . 2. Berdasarkan analisis

¹⁵ Dr Muhammad Usman dkk., “LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH,” t.t.

yang dilakukan dapat diketahui bahwa R^2 sebesar 0,849 berarti ketiga variable bebas mempunyai pengaruh sebesar 84,9% terhadap kinerja pegawai dan sisannya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan peneliti yaitu sama -sama membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada 2 variabel yang dibahas.¹⁶

5. Endang Mahpudin, Pupung Purnama Sari tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang”. Metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variable independent dan variable dependen, yaitu untuk mengetahui sebab akibat motivasi terhadap kinerja kaeyawan PT Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang. Hasil penelitian yaitu tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan merupakan penilaian responden mengenai baik tidaknya motivasi kerja karyawan didalam Perusahaan. Penilaian ini diungkapkan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan data responden, maka dapat

¹⁶ Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI” 3, no. 2 (2018).

disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang tergolong cukup baik dengan nilai 69 diantara (65-70). Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan merupakan penilaian responden mengenai baik tidaknya kinerja karyawan yang mereka pegang selama bekerja diperusahaan tersebut, penilaian ini diungkapkan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan data responden, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Karawang tergolong cukup baik dengan nilai 67 diantara (65-69). Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel independent.¹⁷

6. Ahmad Yusran tahun 2018 dengan Judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bni Cabang Utama Kendari. Metode penelitian menggunakan kuantitatif menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variable yang dianalisis, yaitu : Pendidikan dan pelatihan sebagai variable independent serta kinerja karyawan sebagai variable dependen. Hasil penelitian Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa tingkat Pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini

¹⁷ Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari, “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK CENTRAL ASIA , TBK CABANG KARAWANG,” *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi* 6, no. 2 (22 September 2018): 65, <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>.

juga didukung oleh kategori penilaian statistic deskriptif yang rata-rata tinggi.

Persamaan sama sama membahas kinerja karyawan, dan perbedaannya terdapat pada fokus penelitian lebih tepatnya divariabel penelitian.¹⁸

7. Firda Infitahul Mawardah, tahun 2023, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pemberian *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” Pendekatan penelitian berintikan uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena pada nantinya hasil dari proses penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik untuk menunjukkan pengaruh dari Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 2. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 3. Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia

¹⁸ Ahmad Yusran, “ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI CABANG UTAMA KENDARI” 4 (2018).

Kantor Cabang Jember. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja, dan perbedaannya terletak pada variabel independent berbeda serta objek penelitian berbeda.

¹⁹

8. Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae, tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan” Metode penelitian Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 32 pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung ($6,388$) > ttabel ($1,697$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Persamaan yaitu sama-sama membahas teori kompensasi, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian yang digunakan.²⁰
9. Kenny Astria, tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pernalang” Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory

¹⁹ Firda Infitahul Mawarddah, “UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM 2023,” t.t.

²⁰ Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao dan Anskaria Simfrosa Gohae, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.”

research, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Hasil atau pembahasan sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai thitung sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 33,5%. Dan nilai thitung sebesar 5,407 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu memiliki kesamaan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian.²¹

10. Agung Surya Dwianto, Tahun 2019, dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaeil Indonesia” Metode penelitian metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

²¹ Astria, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG.”

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Persamaan terletak pada variable dan perbedaannya terletak pada objek penelitian.²²

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rafika Rachmaniah tahun 2022 dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening”	Metode yang digunakan metode kuantitatif	Objek penelitian berbeda, lokasi penelitian, variabel independent berbeda
2.	Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat”.	sama sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian dan jumlah variable.
3.	Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvyta tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.	sama-sama fokus membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan.	perbedaannya terletak pada metode penelitian
4.	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang , Yusron Rozzaid tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	terletak pada 2 variabel yang dibahas.
5.	Endang Mahpudin, Pupung Purnama Sari tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang	Sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja	Variabel independent berbeda

²² Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini Tukini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (20 Mei 2019): 209–23, <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.

	Karawang”.		
6.	Ahmad Yusran tahun 2018 dengan Judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bni Cabang Utama Kendari.	Metode yang digunakan metode kuantitatif	Variabel independent berbeda
7.	Firda Infitahul Mawardah, tahun 2023, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pemberian <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”	Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja	Variabel independent berbeda dan objek penelitian berbeda
8.	Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae, tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”	Sama-sama membahas teori kompensasi.	Memiliki perbedaan pada metode penelitian yang digunakan
9.	Kenny Astria, tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pematang”	Memiliki kesamaan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja	Metode penelitian berbeda
10.	Agung Surya Dwianto, Tahun 2019, dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaeil Indonesia”	Variabel kompensasi	Objek penelitian berbeda

Sumber data : diolah Peneliti, 2024

Dari penjabaran penelitian terdahulu, terlihat bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi-studi sebelumnya menunjukkan perbedaan antara peneliti ini dan peneliti sebelumnya. Peneliti ini melanjutkan kajian tentang disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Mengingat perubahan dan

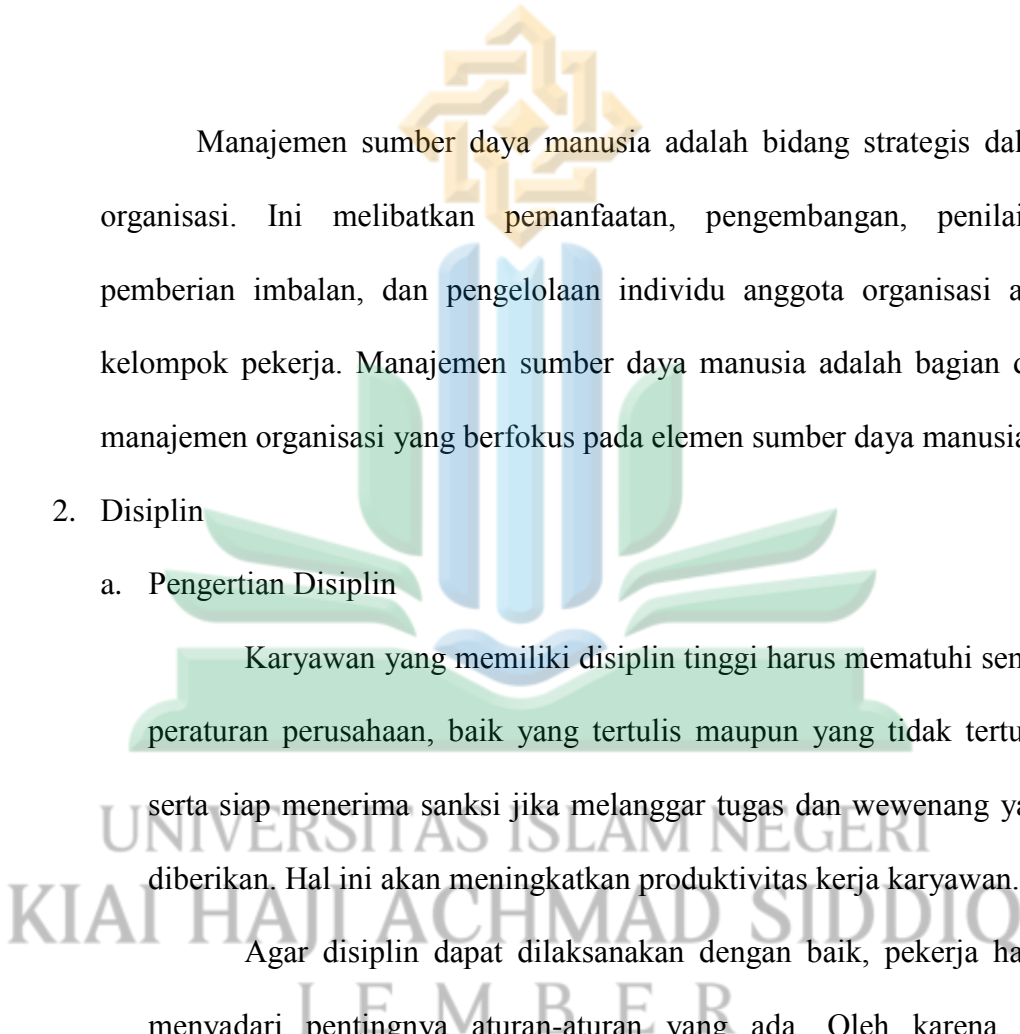
perkembangan yang terjadi semakin cepat, peneliti berusaha memberikan penjelasan lebih rinci dan mendalam mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada Lembaga perbankan seperti Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manusia yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam Bahasa Inggris biasa disebut dengan HRD (*Human Resource Departemen*).

Manajemen sumber daya manusia sendiri juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumberdaya manusia melibatkan semua Keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia nya. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang saling mendukung dan membentuk sinergi, bukan sebagai bagian-bagian yang berdiri sendiri. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia sangatlah krusial.



Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dalam organisasi. Ini melibatkan pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada elemen sumber daya manusia.²³

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi harus mematuhi semua peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis,

serta siap menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Agar disiplin dapat dilaksanakan dengan baik, pekerja harus menyadari pentingnya aturan-aturan yang ada. Oleh karena itu, diperlukan prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Disiplin yang baik akan tercipta jika disertai dengan pengawasan yang efektif. Untuk keberhasilan pengawasan, diperlukan kerja sama dari semua pihak yang terlibat dalam proses kerja atau produksi. Setiap pekerja harus memainkan peran penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal, yaitu ketika ketaatan, ketekunan, sikap, dan penghormatan terhadap aturan kerja dirasakan sebagai sesuatu yang ditentukan oleh orang lain (atasan atau pimpinan). Hal ini dapat menyebabkan kedisiplinan dipahami secara

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2020).

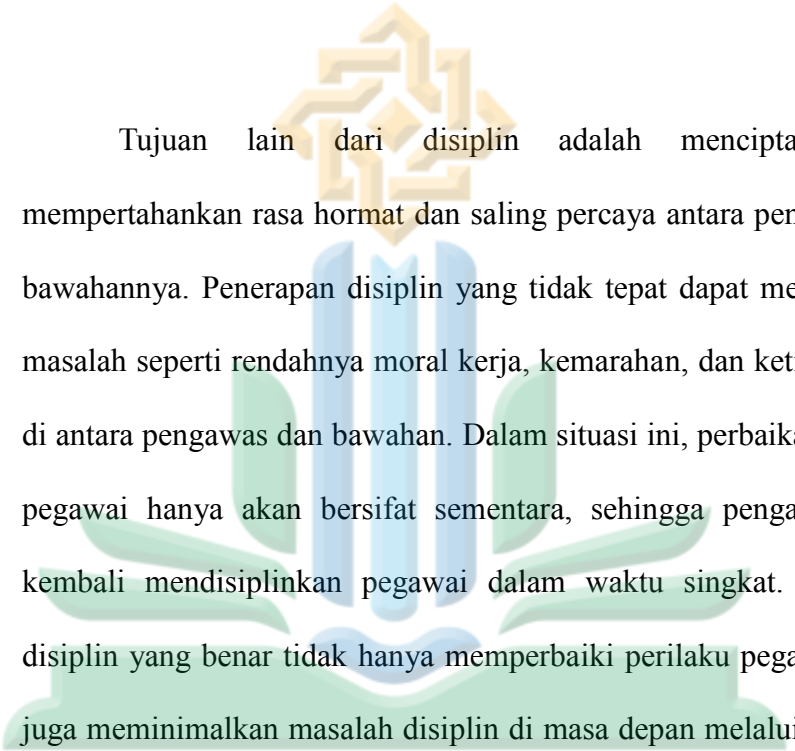
negatif, sebagai bentuk kepatuhan yang muncul karena takut akan hukuman daripada karena kepentingan bersama.²⁴

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku, serta mendorong inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan bahkan tanpa adanya perintah dari instruktur atau atasan. Selain itu, disiplin bertujuan untuk mengelola atau mengarahkan perilaku agar tercipta hubungan yang harmonis dan selaras dengan tujuan yang diinginkan.

Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan ini berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi akan berkurang, tergantung pada tingkat pelanggaran tersebut. Misalnya, jika seorang pegawai terlambat bekerja sekali, dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Namun, jika keterlambatan tersebut terjadi secara konsisten, masalahnya menjadi serius karena dapat berdampak signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi jika diterapkan secara konsisten dan adil.

²⁴ Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpopres, 2016).

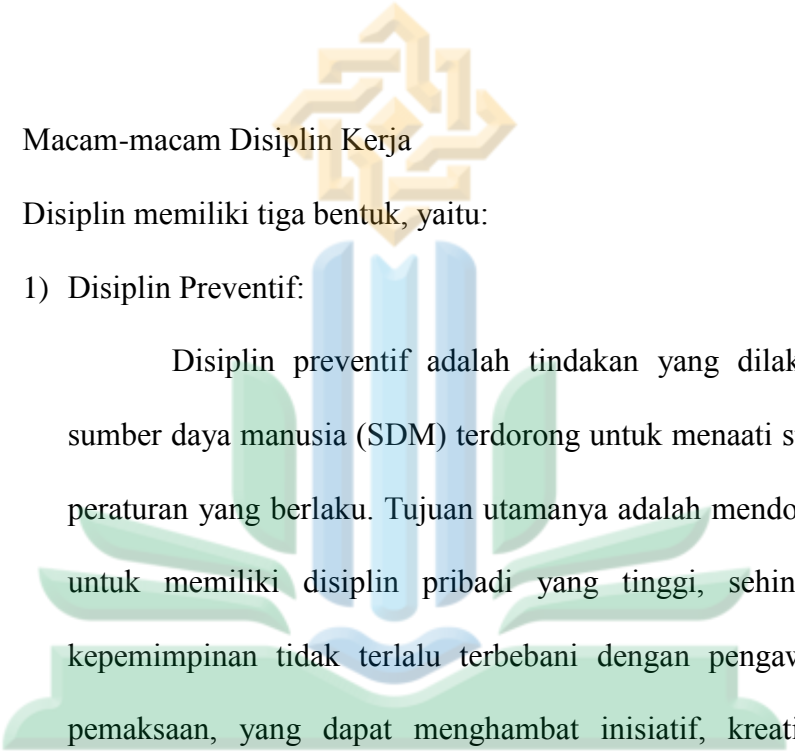


Tujuan lain dari disiplin adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pengawas dan bawahannya. Penerapan disiplin yang tidak tepat dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya moral kerja, kemarahan, dan ketidakpuasan di antara pengawas dan bawahan. Dalam situasi ini, perbaikan perilaku pegawai hanya akan bersifat sementara, sehingga pengawas harus kembali mendisiplinkan pegawai dalam waktu singkat. Penerapan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga meminimalkan masalah disiplin di masa depan melalui hubungan yang positif antara atasan dan bawahan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, perlu diperhatikan beberapa unsur dalam usaha memperbaiki disiplin, yaitu:

- 1) Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
- 2) Penjelasan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 3) Memberikan pemahaman kepada karyawan tentang apa dan bagaimana memenuhi aturan kerja dan peraturan tata tertib.
- 4) Penyelidikan yang seksama terhadap latar belakang setiap peristiwa.
- 5) Tindakan disiplin yang tegas saat terjadi pelanggaran peraturan.²⁵

²⁵ Umi Farida, Sri Hartono.



c. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin memiliki tiga bentuk, yaitu:

1) Disiplin Preventif:

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan agar sumber daya manusia (SDM) terdorong untuk menaati standar atau peraturan yang berlaku. Tujuan utamanya adalah mendorong SDM untuk memiliki disiplin pribadi yang tinggi, sehingga peran kepemimpinan tidak terlalu terbebani dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat menghambat inisiatif, kreativitas, dan partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif:

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut. Biasanya, tindakan ini berupa hukuman tertentu yang disebut tindakan disipliner, seperti peringatan, skorsing, atau pemecatan.

3) Disiplin Progresif:

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner yang dilakukan berulang kali dengan hukuman yang semakin berat. Tujuannya adalah agar pelanggar dapat memperbaiki diri sebelum dijatuhkan hukuman yang lebih berat.²⁶

²⁶ sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

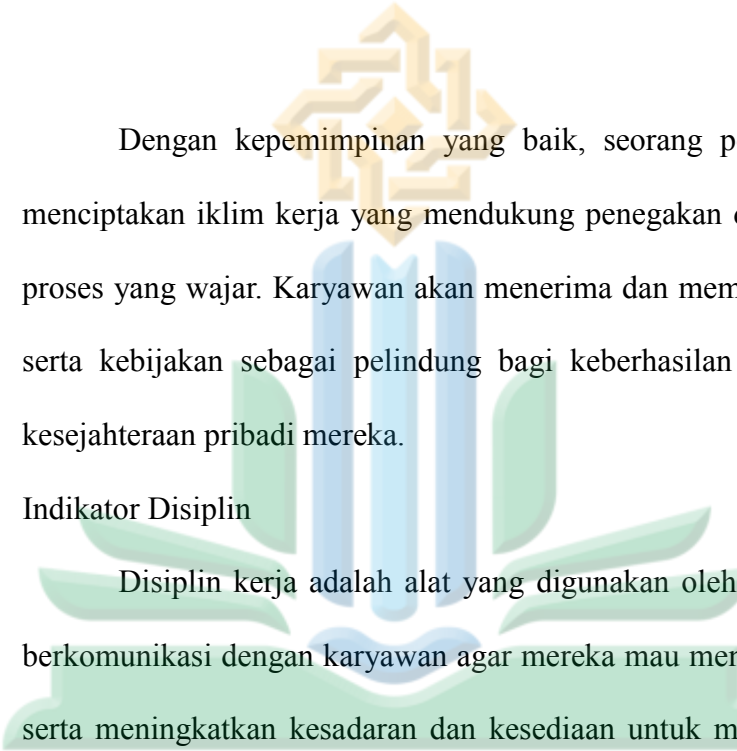
d. Faktor-faktor Disiplin

Asumsinya adalah bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap kebiasaan dan sikap yang diperoleh oleh pegawai. Kebiasaan tersebut dibentuk oleh pemimpin melalui iklim kepemimpinan maupun contoh pribadi. Oleh karena itu, untuk mencapai disiplin yang baik, pemimpin harus menunjukkan kepemimpinan yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan yang jelas sebagai pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan;
- 7) Pembentukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri. Orang normal cenderung melakukan kewajibannya dan mematuhi aturan yang ada. Ketika seseorang memahami apa yang diharapkan dari mereka, mereka akan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien dengan senang hati. Banyak yang menyadari bahwa disiplin dapat membantu meningkatkan diri dari kemalasan.



Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung penegakan disiplin sebagai proses yang wajar. Karyawan akan menerima dan mematuhi peraturan serta kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

e. Indikator Disiplin

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua

aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Secara umum, ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Kepatuhan terhadap aturan waktu, seperti datang tepat waktu, pulang kerja sesuai jadwal, dan mematuhi jam istirahat sesuai peraturan perusahaan.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk aturan berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
- 3) Kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang ditunjukkan melalui cara kerja sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain.
- 4) Kepatuhan terhadap aturan lain yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan.

1. Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan waktu pulang dari tempat kerja.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas kerja hingga selesai setiap harinya.²⁷
- 7) Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sendiri berasal dari Bahasa latin *Movere* yang memiliki

arti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan.

Motivasi merupakan salah satu yang sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi sendiri disebut juga sebagai pendorong, pendukung,

keinginan dan sesuatu hal yang dapat membuat seseorang lebih

bersemangat dan termotivasi untuk bertindak dan berbuat menurut cara

tertentu yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.²⁸

Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang dapat

mendorong karyawan untuk bekerja dengan sangat giat, dan hal ini

berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini

disebabkan oleh beragamnya motif, tujuan, dan kebutuhan masing-

masing karyawan, serta perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu,

dalam memberikan motivasi kepada karyawan, penting untuk

²⁷ Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.

²⁸ Raja Maluli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020), 57

mengidentifikasi rangsangan mana yang paling efektif untuk diterapkan.²⁹

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan dari memberikan motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah atau memperbaiki perilaku mereka sesuai dengan peraturan perusahaan. Tujuan tersebut meliputi:

1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan: Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih mengembangkan produktivitas mereka, sehingga karyawan dapat

mencapai prestasi kerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan: Motivasi kerja membuat karyawan menjadi lebih baik karena keahlian dan keterampilan mereka sesuai dengan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini akan memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara maksimal.

3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan: Motivasi kerja yang baik dapat mempertahankan kestabilan karyawan yang berpotensi tinggi karena kinerja mereka terus meningkat.

c. Macam-macam bentuk motivasi

Motivasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

²⁹ Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2022), 147



1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan kerja yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul dari kesadaran akan pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, motivasi ini bersumber dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini bisa terjadi karena pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan pencapaian tujuan, serta memberikan harapan positif di masa depan. Misalnya, seorang pekerja yang bekerja dengan dedikasi tinggi karena merasa memiliki kesempatan untuk mewujudkan dirinya dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang berasal dari luar individu, berupa kondisi yang memaksa pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal, biasanya didorong oleh orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif karena adanya rangsangan dari luar. Contohnya, seorang karyawan bekerja dengan dedikasi tinggi karena menerima gaji yang tinggi dari perusahaan, memiliki jabatan yang besar, atau terikat kontrak dengan perusahaan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan menjadi dua jenis: faktor internal dan faktor eksternal.



1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan dasar setiap individu. Untuk mempertahankan hidupnya, seseorang akan bekerja dengan semangat tinggi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu lainnya mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan individu untuk memiliki sesuatu yang diimpikan akan mendorong mereka bekerja keras, karena dengan bekerja mereka dapat mewujudkan keinginan tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi

Keinginan untuk memperoleh penghargaan mendorong seseorang untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih tinggi. Penghargaan atas pencapaian ini merupakan motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi mencakup:

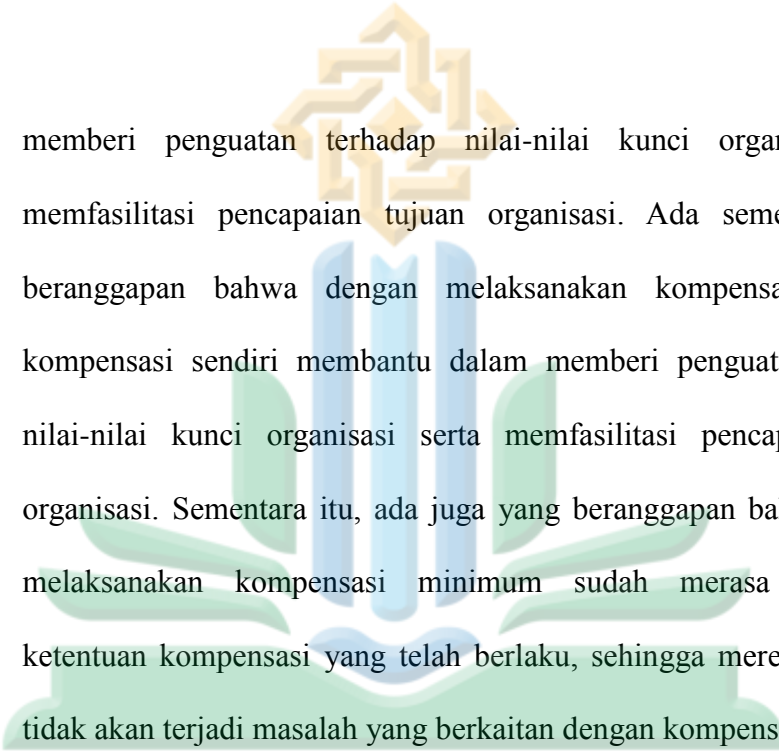
- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan perlindungan fisik.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja yang aman.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk diterima dalam lingkungan sosial dan kelompok kerja.
- 4) Kebutuhan akan pengakuan diri, mencakup keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yang meliputi pengembangan potensi diri secara optimal.³⁰

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

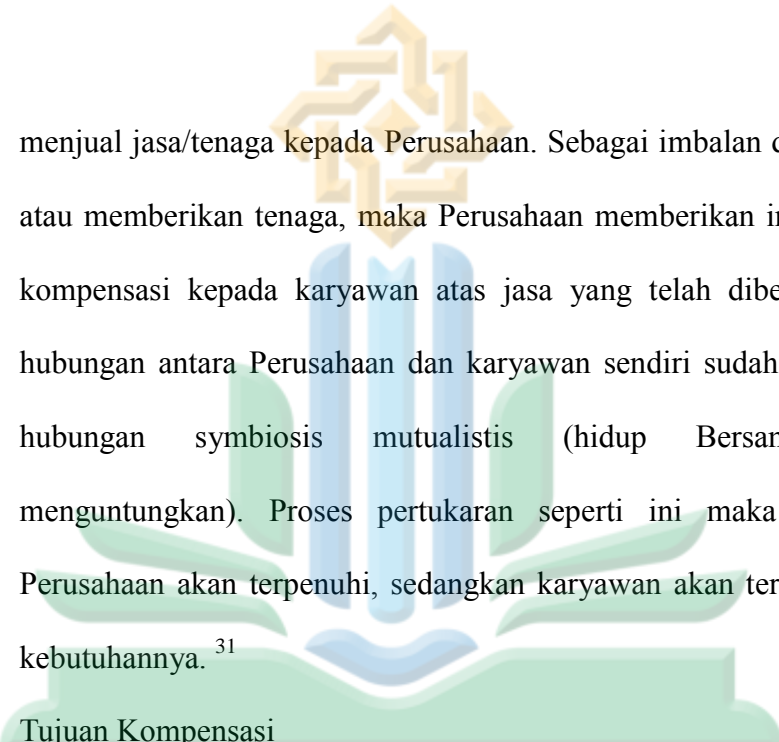
Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang sering terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak Perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. System kompensasi membantu dalam

³⁰ sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 124.



memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi. System kompensasi sendiri membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian suatu organisasi. Sementara itu, ada juga yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang telah berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.

Pemahaman semacam ini juga perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan system kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi juga sebagai balas jasa (*reward*) Perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada Perusahaan. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap Perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada Perusahaan, maka Perusahaan sewajarnya menghargai jerih paya karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada karyawan. Hubungan antara Perusahaan dan karyawan tidak ada yang berubah seperti halnya antara pihak penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan sendiri sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia



menjual jasa/tenaga kepada Perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga, maka Perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Jadi, hubungan antara Perusahaan dan karyawan sendiri sudah merupakan hubungan symbiosis mutualistik (hidup Bersama saling menguntungkan). Proses pertukaran seperti ini maka kebutuhan Perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya.³¹

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan dari kompensasi adalah untuk mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesan strategis serta memastikan keadilan baik di dalam maupun di luar organisasi. Adapun kompensasi sebagai berikut :

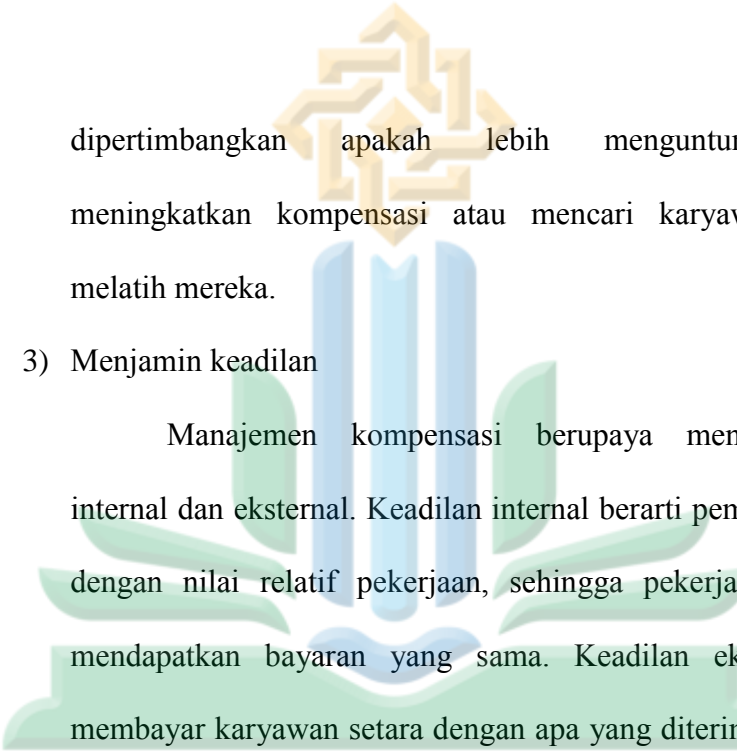
1) Mendapatkan personel berkualitas

Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik calon pelamar. Tingkat gaji harus responsif terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar, karena persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.

2) Menjaga karyawan yang ada

Karyawan mungkin meninggalkan perusahaan jika kompensasi tidak kompetitif dengan organisasi lain, menyebabkan tingginya perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu

³¹ sutrisno 182.



dipertimbangkan apakah lebih menguntungkan untuk meningkatkan kompensasi atau mencari karyawan baru dan melatih mereka.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti pembayaran sesuai dengan nilai relatif pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan bayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar karyawan setara dengan apa yang diterima karyawan di perusahaan lain yang sejenis.

4) Mengapresiasi perilaku yang diinginkan

Kompensasi harus memperkuat dan memberikan insentif untuk perilaku yang diinginkan di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi mempertahankan karyawan dengan biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, karyawan bisa dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6) Mematuhi regulasi

Sistem upah dan gaji yang baik memperhatikan tantangan hukum yang ditetapkan pemerintah dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan tersebut.

7) Mempermudah pemahaman bersama

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasional, dan karyawan. Hal ini memastikan pemahaman bersama dan menghindari kesalahpahaman.

8) Efisiensi administratif

Program upah dan gaji harus dirancang untuk dikelola dengan efisien, meskipun efisiensi administratif merupakan pertimbangan sekunder.³²

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Kompensasi sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Contohnya meliputi gaji, insentif, bonus, dan tunjangan jabatan.

³² Zunaidah Didik Susetyo, *Kompensasi* (Palembang: Universitas Sriwijaya, 2020).

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contohnya termasuk tunjangan, fasilitas, dan layanan yang disediakan oleh perusahaan.³³

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah umumnya terkait dengan tarif gaji per jam dan sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara itu, gaji biasanya merujuk pada pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kepegawaian.

³³ Zunaidah Didik Susetyo, hal 6.

4) Fasilitas

Fasilitas mencakup manfaat seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif dengan bayaran tinggi.

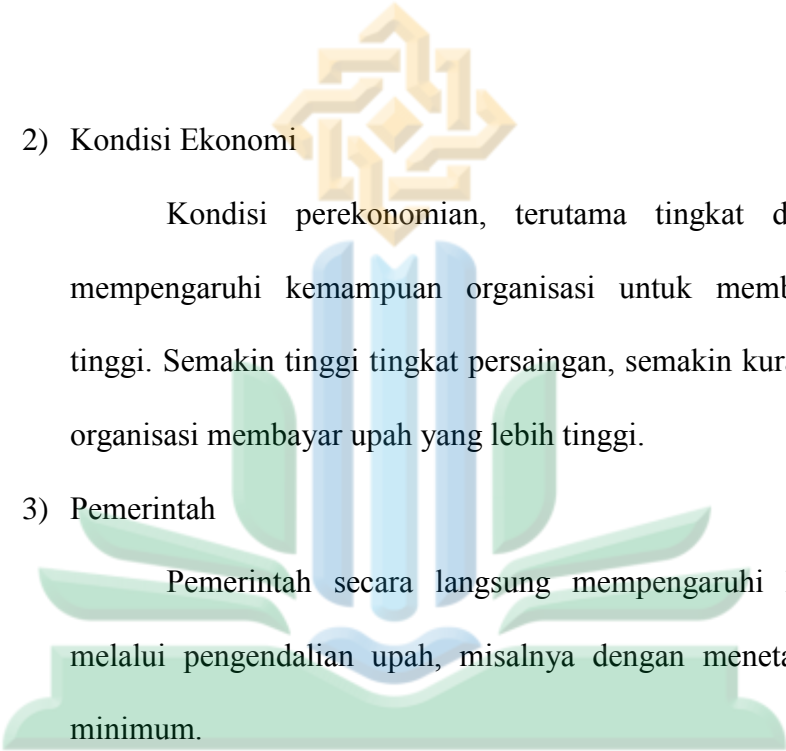
Berdasarkan pendapat tersebut, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan dalam organisasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja. Sementara itu, faktor internal mencakup anggaran tenaga kerja dan pihak yang membuat keputusan terkait kompensasi.

1) Pasar Tenaga Kerja

Ada pandangan umum bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Namun, dalam kenyataan, jika terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas. Sebaliknya, dalam masa depresi, upah dapat lebih rendah. Upah mungkin juga lebih tinggi jika pekerja terampil tersedia dalam jumlah terbatas di pasar.



2) Kondisi Ekonomi

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah tinggi. Semakin tinggi tingkat persaingan, semakin kurang mampu organisasi membayar upah yang lebih tinggi.

3) Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, misalnya dengan menetapkan upah minimum.

4) Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki pengaruh terhadap bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Secara umum, serikat pekerja cenderung meningkatkan tingkat bayaran. Jika serikat pekerja kuat, mereka akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

5) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja menentukan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan karyawan. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menentukan berapa banyak uang yang tersedia untuk unit kerja tersebut.

6) Pembuat Keputusan Kompensasi

Keputusan mengenai berapa banyak membayar, sistem yang digunakan, dan tunjangan yang ditawarkan dibuat oleh

manajemen dari atas ke bawah dalam organisasi. Manajemen membuat keputusan berdasarkan total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang digunakan, dan kebijakan bayaran lainnya.

4. Kinerja Karyawan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" (performance). Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance," yang berarti

prestasi kerja atau pencapaian sesungguhnya seseorang, yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁴ Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter menguatkan definisi ini dengan menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.³⁵

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan potensi dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Nawawi secara sederhana mendefinisikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik. Kinerja

³⁴ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat, Nugroho A., *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 1.

³⁵ Siti Masrohatin, "MANAJEMEN KINERJA SUMBERDAYA MANUSIA PENDEKATAN ISLAMIC VALUE," t.t.

merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama bekerja untuk perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, beberapa faktor kinerja harus diperhatikan. Kinerja adalah hasil dari upaya karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, prestasi, keahlian, dan peran tugas. Oleh karena itu, kinerja pada situasi tertentu dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi peran.

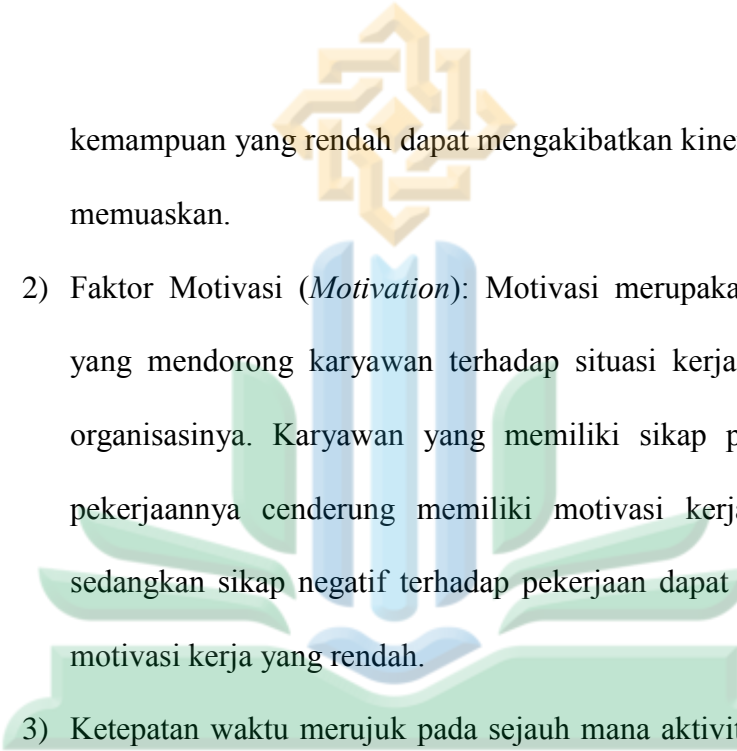
Usaha yang dihasilkan dari motivasi mengacu pada jumlah potensi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Kemampuan adalah karakteristik individu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik memudahkan pimpinan organisasi untuk mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian kemajuan yang pesat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:³⁶

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*) : Kemampuan kerja merujuk pada potensi individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Tingkat kemampuan yang tinggi pada seorang karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang baik, sementara tingkat

³⁶ Usfandi Haryaka, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen* (Banyumas: CV. Amerta Media, 2021). 18



kemampuan yang rendah dapat mengakibatkan kinerja yang kurang memuaskan.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*): Motivasi merupakan sikap positif yang mendorong karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dapat mengakibatkan motivasi kerja yang rendah.
- 3) Ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil output dan optimalisasi waktu untuk kegiatan lainnya.
- 4) Efektivitas menggambarkan seberapa baik sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara efisien untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- 5) Kemandirian mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa banyak bantuan eksternal. Komitmen kerja mengindikasikan tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.³⁷

³⁷ Desi Kristianti, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).



BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena hasil penelitian akan berupa data numerik, dan analisisnya menggunakan metode statistik untuk menunjukkan hubungan antara Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme dan digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel yang telah ditentukan.³⁸ Penelitian *Survey* adalah jenis penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan yang sesuai dengan indikator penelitian. Dalam *survey*, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan mereka.³⁹

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi merupakan fokus dari penelitian, yang akan diselidiki dan dianalisis oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah

³⁸ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d (Bandung:Alfabeta, 2019), 16

³⁹ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmadi, Metode Penelitian Kuantitatif (Yogyakarta:Budi Utama,2020)

karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji yang berjumlah 30 karyawan.⁴⁰

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang hendak diteliti dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.⁴¹ Adapun sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah jumlah karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik *Simple Random Sampling* yaitu dengan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh *Suharsimi arikunto* apabila objek lebih dari 100 diambil antara 15%-25%.⁴²

C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Bagian ini menguraikan cara peneliti akan mengumpulkan data dan alat atau sarana yang digunakan dalam metode pengumpulan data. Penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data.

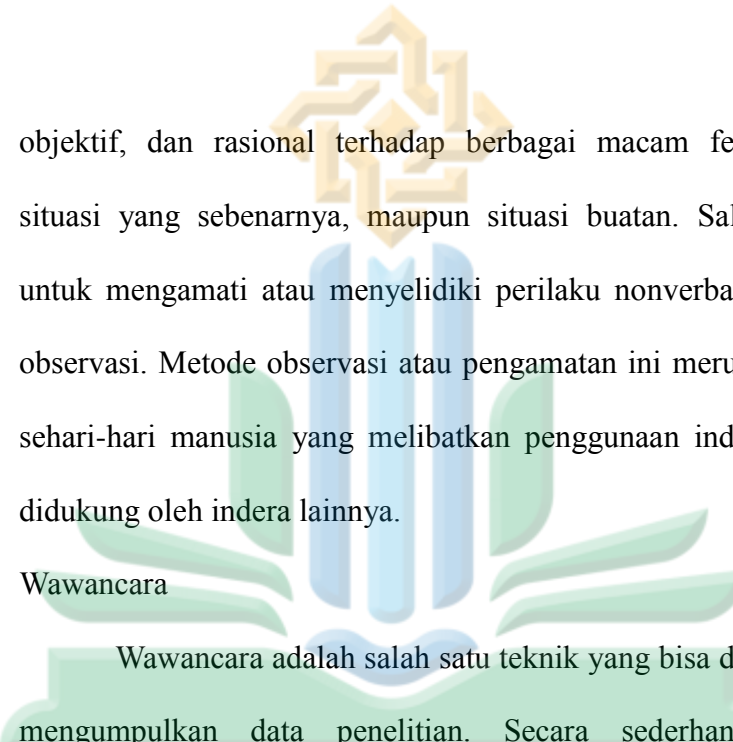
a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis,

⁴⁰ Observasi 10 Januari 2024

⁴¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2019), 16

⁴² Firdaus M.M, "Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Riau: DOLPUS, 2021), 18.



objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan. Salah satu teknik untuk mengamati atau menyelidiki perilaku nonverbal adalah teknik observasi. Metode observasi atau pengamatan ini merupakan kegiatan sehari-hari manusia yang melibatkan penggunaan indera mata, serta didukung oleh indera lainnya.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana, wawancara

(interview) merupakan proses interaksi langsung antara pewawancara (interviewer) dan narasumber (interviewee) melalui komunikasi tatap muka. Metode wawancara juga melibatkan proses mendapatkan informasi untuk tujuan penelitian melalui tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan responden, baik dengan atau tanpa menggunakan panduan wawancara. Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencari informasi terkait penelitian yang akan diteliti. Pada penelitian kali ini peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani.

c. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴³ daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset. Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti yaitu membuat pertanyaan dan pernyataan yang akan diberikan kepada sampel penelitian yaitu karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

2. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono, instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengamati dan mengukur fenomena alam atau sosial. Instrumen ini berfungsi untuk mengukur nilai variabel yang sedang diteliti.⁴⁴ Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Skor dalam penelitian ini diberikan menggunakan teknik Skala Likert (1, 2, 3, 4, 5). Menurut Sugiyono, setiap jawaban pada item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat dinyatakan dengan kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban tersebut dapat diberi skor, misalnya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Nilai

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Kumpulan studi terdahulu yang diolah

⁴³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁴⁴ sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D," t.t. 156

3. Uji Instrumen Data

Untuk menghasilkan data yang benar maka instrument yang hendak dilakukan yaitu harus memenuhi standart validitas dan realibilitas instrument.

a. Uji validitas

Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar peneliti Dimana perlu dilakukan uji validitas terhadap butir-butir instrument pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner. Uji validitas bisa dihitung dengan cara menggunakan korelasi antara

masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus Teknik korelasi *product momen*. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r table dengan r hitung. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r table yang Dimana (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan valid/akurat.

Jika r hitung $<$ r table yang Dimana (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.⁴⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas sendiri merupakan konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian. Namun secara spesifik dijelaskan bahwa *reliability is the consistency of the methods, conditions, and result.*

Reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil penelitian yang diperoleh

⁴⁵ Ce Gunawan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 88.

melalui berbagai metode dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas berkaitan dengan konsistensi skor pada item-item dalam kuesioner Anda, sehingga uji reliabilitas sebenarnya menilai keakuratan skala-skala pengukuran dalam instrumen penelitian.

Tujuan utama uji reliabilitas instrumen penelitian adalah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui apakah hasil pengukuran tetap akurat pada sampel yang sama dalam waktu yang berbeda. Dengan

kata lain, sebuah instrumen penelitian, seperti kuesioner, dianggap reliabel jika dapat memberikan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan demikian, alat pengukuran tersebut (item-item pernyataan/pertanyaan) harus menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda.⁴⁶

D. Analisis Data

Analisis data adalah bagian yang menjelaskan jenis analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Sedangkan analisis statistik inferensial adalah analisis

⁴⁶ Dyah Budiastuti, dan Agustinus Bandur, *VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS* (Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2018).

lanjutan setelah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi.⁴⁷

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variable penelitian dengan model regresi yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsistensi, berikut macam-macam asumsi klasik :

a. Uji normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi data nya berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut.⁴⁸ Nilai signifikan $< 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data tidak berdistribusi normal Nilai signifikan $> 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel. Dengan nilai VIP diantaranya : H_0 diterima jika $r^2 = VIP > \text{nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil terjadi

⁴⁷ sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D." 207

⁴⁸ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2016).

multikolinieritas. H1 diterima jika $r^2 = \text{VIP} < \text{Nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinieritas.⁴⁹

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.⁵⁰ Analisis heteroskedastisitas didasarkan pada prinsip berikut: Jika terdapat pola titik yang teratur, hal tersebut menandakan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu y, maka itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa besar dampak satu atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Ini diekspresikan dalam persamaan sebagai berikut:⁵¹

$$Y = a + b_1 \text{ Kompensasi Kerja} + b_2 \text{ Motivasi Kerja} + b_3 \text{ Kompensasi} + \dots + b_n X_n$$

Dimana

Y = Variabel terikat
 X_1, X_2, X_3, X_n = Variabel bebas pertama, kedua, ketiga, ke...n
 a, b_1, b_2, b_3 = Konstanta.

⁴⁹ Ce Gunawan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 119-123.

⁵⁰ Ce Gunawan, 128-134.

⁵¹ Ce Gunawan, 170.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T juga digunakan untuk menguji variable bebas terhadap variable terikat dengan derajat ke absahan 5%. Dengan ketentuan sebagai berikut :⁵²

Apabila $T \text{ hitung} > T \text{ table}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka : H_0 ditolak H_a diterima. Apabila $T \text{ hitung} < T \text{ table}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang berarti bahwa semua variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka kita menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif, menunjukkan bahwa tidak ada dampak signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah angka yang menggambarkan seberapa besar kontribusi atau sumbangan yang

⁵² Ce Gunawan, 171.

diberikan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.⁵³

Koefisien determinasi adalah sebuah angka yang berada dalam rentang antara nol hingga satu ketika ($0 < r^2 < 1$). Ketika nilai mendekati satu, itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang kecil menandakan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen. Rumus untuk menghitung koefisien

determinasi adalah

$Kd = r^2 \times 100\%$, di mana Kd adalah koefisien determinasi dan r^2 adalah koefisien korelasi.

⁵³ Ce Gunawan, 160



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Kinerja Karyawan

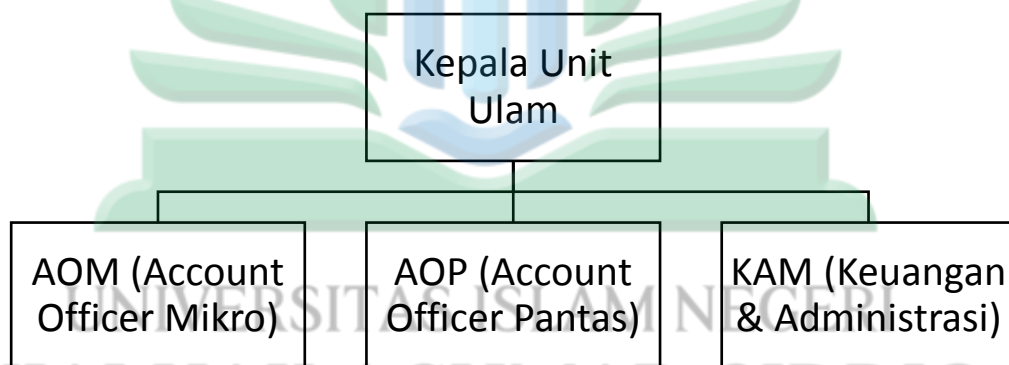
PT Bank Permodalan Nasional Madani atau yang biasa disebut dengan PNM merupakan anak usaha bank BRI yang berbisnis di bidang pembiayaan mikro. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya hingga tahun 2020, Perusahaan ini memiliki 62 kantor cabang ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro), 626 kantor layanan ULaMM, dan 2.668 kantor cabang Mekar.

PT permodalan Nasional Madani sendiri menjadi Lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha mikro, kecil menengah dan Koperasi (UMKMK) yang berlandaskan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) atau menciptakan Tata Kelola perusahaan yang baik. Para karyawan sendiri akan menjalankan berbagai Upaya, yang terkait dengan operasional Perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis UMKMK. Dan juga membantu pelaku UMKMK untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan UMKMK kepada Lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan. Selain itu perlu

juga meningkatkan kreatifitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sektor UMKM.

2. Struktur Organisasi

4.1 Gambar Struktur Organisasi



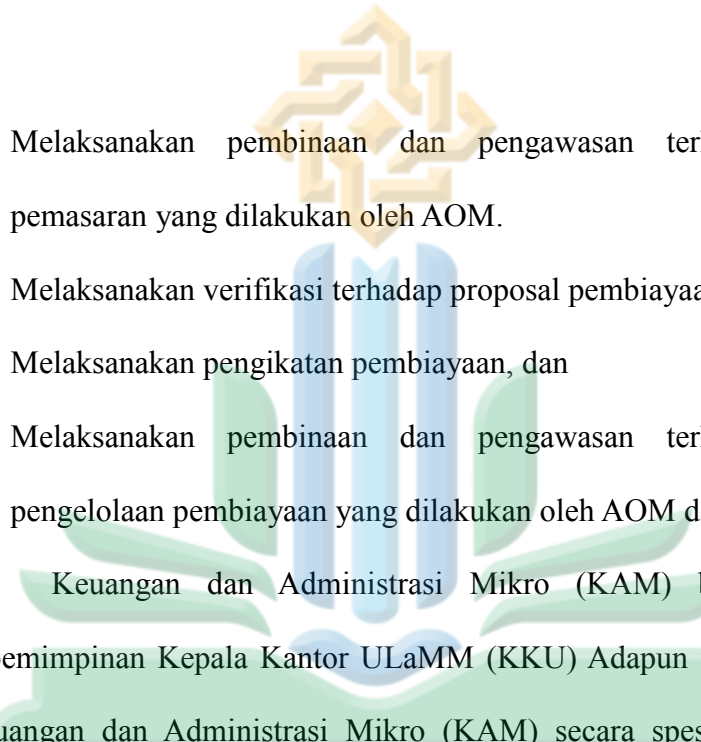
Sumber data : PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), Buku SOP , (Jakarta, PT. PNM).

Adapun fungsi dan tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

Pengawasan kantor unit dipimpin langsung oleh Kepala Kantor ULaMM (KKU). Secara keseluruhan tanggung jawab operasional berada dibawah kendali Kepala Kantor ULaMM (KKU). Kepala Kantor ULaMM (KKU) membawai beberapa departemen, yaitu Keuangan dan Administrasi Mikro (KAM).

serta Account Officer Mikro (AOM). Adapun fungsi dan tugas Kepala Kantor ULaMM (KKU) secara spesifik diantaranya yaitu:

- a. Menyusun RPUT dan RPUB Unit.
- b. Melaksanakan survey dan pemetaan calon nasabah.

- 
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap aktivitas pemasaran yang dilakukan oleh AOM.
 - d. Melaksanakan verifikasi terhadap proposal pembiayaan.
 - e. Melaksanakan pengikatan pembiayaan, dan
 - f. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap aktivitas pengelolaan pembiayaan yang dilakukan oleh AOM dan KAM.

Keuangan dan Administrasi Mikro (KAM) berada dibawah kepemimpinan Kepala Kantor ULaMM (KKU) Adapun fungsi dan tugas Keuangan dan Administrasi Mikro (KAM) secara spesifik diantaranya yaitu:

- 1) Melaksanakan pengecekan kelengkapan dokumen.
- 2) Melakukan permintaan SID ke cabang.
- 3) Melakukan konfirmasi biaya asuransi dan notaris.
- 4) Mengajukan rencana pencairan ke cabang.
- 5) Melaksanakan collection stage pada H-7 kepada nasabah terkait jatuh tempo pembayaran dan memastikan apabila pembayaran akan dilakukan sebelum jatuh tempo.
- 6) Melakukan verifikasi status pembayaran nasabah yang belum teridentifikasi.
- 7) Melakukan konfirmasi ke nasabah dan meneruskan pengajuan memo penggunaan dana Cadangan.
- 8) Mencetak surat peringatan kepada nasabah yang menunggak, dan

9) Mencetak data pinjaman dan DC terkait dengan pelunasan pembiayaan. Account Officer Mikro (AOM) juga berada dibawah kepemimpinan Kepala Kantor ULaMM (KKU). Adapun fungsi dan tugas Account Officer Mikro (AOM) secara spesifik diantaranya yaitu:

- a) Melaksanakan aktivitas pemasaran.
- b) Melaksanakan aktivitas inisiasi pembiayaan.
- c) Melaksanakan aktivitas evaluasi kelayakan pembayaan.
- d) 4)Melaksanakan aktivitas pengelolaan pembiayaan terhadap

nasabah yang menjadi kelolaannya.⁵⁴

B. Penyajian Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan lamanya bekerja. Berikut merupakan data responden karyawan PT. Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	16	64%
2	Perempuan	9	36%
Total		25	100%

Sumber : Hasil olah data; kuesioner

⁵⁴ PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), Buku SOP , (Jakarta, PT. PNM).

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki sejumlah 16 atau sebesar 64%. Sedangkan responden perempuan sejumlah 9 responden atau sebesar 36%. Dalam penelitian ini, mayoritas karyawan PT. Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan lamanya bekerja

Tabel 4.2
Deskripsi reponden berdasarkan lamanya bekerja

No	Lamanya Bekerja	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	0 Tahun - 5 Tahun	7	28%
2	5 Tahun - 10 Tahun	13	52%
3	10 Tahun -15 Tahun	5	20%
Total		25	100%

Sumber : Hasil olah data; kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa, karyawan yang sudah bekerja di PT. Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji selama kurang dari 5 tahun sebanyak 7 karyawan atau sebesar 28%. Karyawan yang sudah bekerja antara 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 13 karyawan atau sebesar 52%. Sedangkan karyawan yang sudah bekerja >10 tahun dan <15 tahun sebanyak 5 karyawan atau sebesar 20%. Maka mayoritas karyawan PT. Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji sudah bekerja selama 5 tahun – 10 tahun.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SPSS 26.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa item pernyataan dalam kuisisioner valid dan layak digunakan. Uji yang dilakukan untuk mengetahui validitas item pernyataan kuisisioner adalah uji korelasi bivariate pearson. Uji korelasi bivariate pearson dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5%. Apabila didapatkan nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Berikut merupakan hasil uji korelasi bivariate pearson yang diperoleh:

Tabel 4.3
Uji Validitas Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,660	0.3365	Valid
	X1.2	0,648	0.3365	Valid
	X1.3	0,717	0.3365	Valid
	X1.4	0,824	0.3365	Valid
	X1.5	0,544	0.3365	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa hasil r hitung $> r$ tabel, yaitu berkisar 0,544 – 0,824. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.4
Uji Validitas Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,675	0.3365	Valid
	X2.2	0,864	0.3365	Valid
	X2.3	0,906	0.3365	Valid
	X2.4	0,783	0.3365	Valid
	X2.5	0,795	0.3365	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu berkisar 0,675 – 0,906. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kuisioner Variabel Kompensasi Kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi Kerja (X3)	X3.1	0,629	0.3365	Valid
	X3.2	0,787	0.3365	Valid
	X3.3	0,465	0.3365	Valid
	X3.4	0,630	0.3365	Valid
	X3.5	0,535	0.3365	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu berkisar 0,465 – 0,787. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel kompensasi kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,484	0.3365	Valid
	Y2	0,624	0.3365	Valid
	Y3	0,718	0.3365	Valid
	Y4	0,344	0.3365	Valid
	Y5	0,484	0.3365	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu berkisar 0,344 - 0,718. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan kuisioner yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Tingginya derajat reliabilitas diketahui jika nilai α mendekati 1. Jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.6 maka kuisioner yang digunakan tersebut reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,769	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,806	0,6	Reliabel
3	Kompensasi Kerja	0,740	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,683	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variable dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diuji menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Sebaran data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09002171
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.067
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

- 1) Test distribution is Normal.
- 2) Calculated from data.
- 3) Lilliefors Significance Correction.
- 4) This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200. Dimana $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas, dilakukan dengan membandingkan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variances Inflation Factor*). Jika nilai VIF < 10

dan nilai TOL > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas⁵⁵. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
No	Model	Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0,805	1,242
2	Motivasi kerja (X2)	0,620	1,612
3	Kompensasi kerja (X3)	0,712	1,405

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, uji multikolinearitas pada model regresi menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai TOL masing-masing variabel > 0,1. Nilai VIF pada tabel 4.9 diatas juga menunjukkan nilai <10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki kecenderungan multikolinearitas.

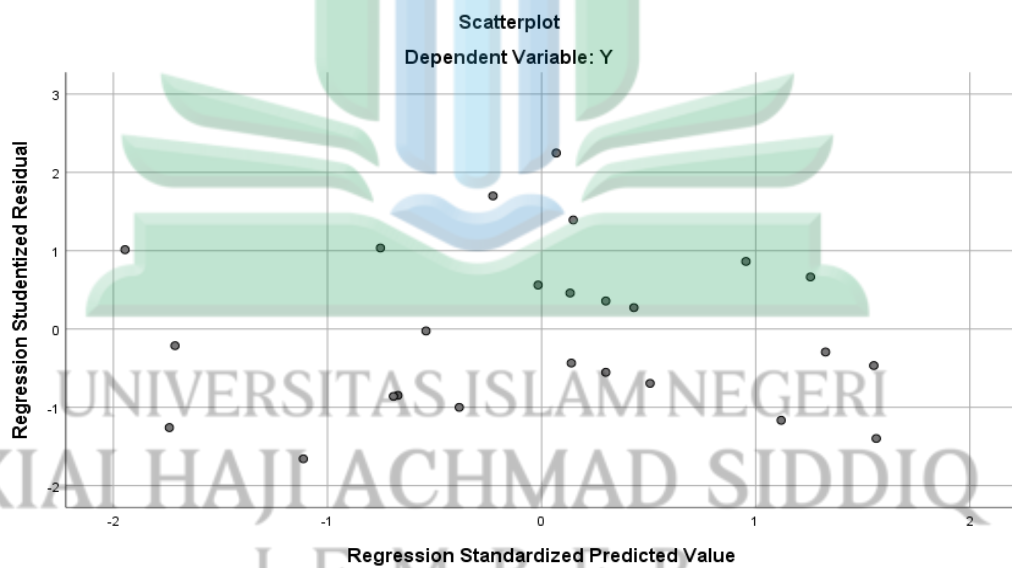
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memeriksa adanya ketidakseragaman dalam variasi residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residunya (SRESID). Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak

⁵⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

ada pola yang jelas pada grafik dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berikut merupakan hasil uji heterodekstisitas pada penelitian ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan grafik scatterplot titik-titik yang terdeteksi tidak membentuk suatu pola tertentu serta menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antar masing-masing variable

independent terhadap variable dependen. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	13,341
	Disiplin	0,043
	Motivasi	0,062
	Kompensasi	0,351

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 13,341 + 0,043X_1 + 0,062X_2 + 0,351X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variable. Nilai koefisien constan sebesar 13,341 yang artinya jika variable independent bernilai 0 (konstan) maka variable dependen bernilai 13,341. Pada variable disiplin (X1) diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,043. Dapat diinterpretasikan bahwa variable X1 dan variable kinerja (Y) memiliki korelasi positif. Jika variable disiplin kerja (X1) meningkat maka variable Y juga meningkat. Kemudian pada variable motivasi (X2) diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,062. Dapat diinterpretasikan bahwa variable X2 dan variable Y memiliki korelasi positif. Jika variable motivasi kerja (X2) meningkat maka variable kinerja (Y) juga meningkat. Kemudian pada variable

kompensasi (X3) diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,351. Dapat diinterpretasikan bahwa variable X3 dan variable Y memiliki korelasi positif. Jika variable kompensasi (X2) meningkat maka variable kinerja (Y) juga meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) dilakukan untuk mengukur sejauh mana dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Hipotesis dalam uji T parsial ini adalah:

1) Uji Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho1: Tidak ada pengaruh positif dari X1 terhadap Y

Ha1: Terdapat pengaruh positif dari X1 terhadap Y

2) Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho2: Tidak ada pengaruh positif dari X2 terhadap Y

Ha2: Terdapat pengaruh positif dari X2 terhadap Y

3) Uji Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho3: Tidak ada pengaruh positif dari X3 terhadap Y

Ha3: Terdapat pengaruh positif dari X3 terhadap Y

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T (Parsial) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi kurang dari atau sama dengan 5% ($\alpha \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari atau sama dengan 5% ($\alpha \geq 0,05$), maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Model		T	Sig.
1	Constant	34,420	0,000
	Disiplin	38,652	0,000
	Motivasi	5,302	0,000
	Kompensasi	25,779	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai signifikansi pada masing-masing variable diperoleh 0,000. Dimana $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a pada masing-masing hipotesis diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat diinterpretasikan sebagai masing-masing variable disiplin kerja, motivasi kerja serta kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Jika uji t parsial digunakan untuk menemukan pengaruh masing-masing variable X terhadap variable Y, Uji Statistik F atau uji simultan digunakan untuk menemukan pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam uji simultan ini adalah:

1) H_0 : Tidak ada pengaruh dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y ($b_1 = b_2 = b_3 = 0$)

2) H_a : Terdapat pengaruh dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y ($b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji simultan ini jika nilai $F > 4$ pada tingkat signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut merupakan hasil uji simultan:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Model	F	Sig.
1	802,913	.000 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai $F > 4$ yaitu sebesar 802,913. Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta kompensasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable independen dalam memengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 dan 1. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0,991

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,991. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan memengaruhi variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap variable kinerja karyawan sebesar 99% dan 1% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh interpretasi bahwa variable disiplin kerja berkorelasi positif terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini bersesuaian dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji t parsial yang dimana diperoleh nilai t pada variable disiplin sebesar $38,652 > 1.721$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang , Yusron Rozzaid tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya

Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” serta Arief Budi santoso tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁶

Hasil penelitian ini, sejalan dengan yang dinyatakan Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nadeak (2020:181) juga menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.⁵⁷ Disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang bersedia dan dengan sukarela mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya (singodimejo dalam Sutrisno 2019;86)⁵⁸. Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, dibutuhkan kedisiplinan kerja karyawan.⁵⁹ Sikap disiplin kerja ini, tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai⁶⁰

⁵⁶ Penelitian terdahulu poin c dan e

⁵⁷ Kajian teori disiplin

⁵⁸ Kajian teori disiplin

⁵⁹ Selfi ariesni dan lise asnur, ”disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” jurnal penelitian dan pengembangan sains dan humaniora 5, no 3, 2021; 367

⁶⁰ Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis, 62(1), 172–180.

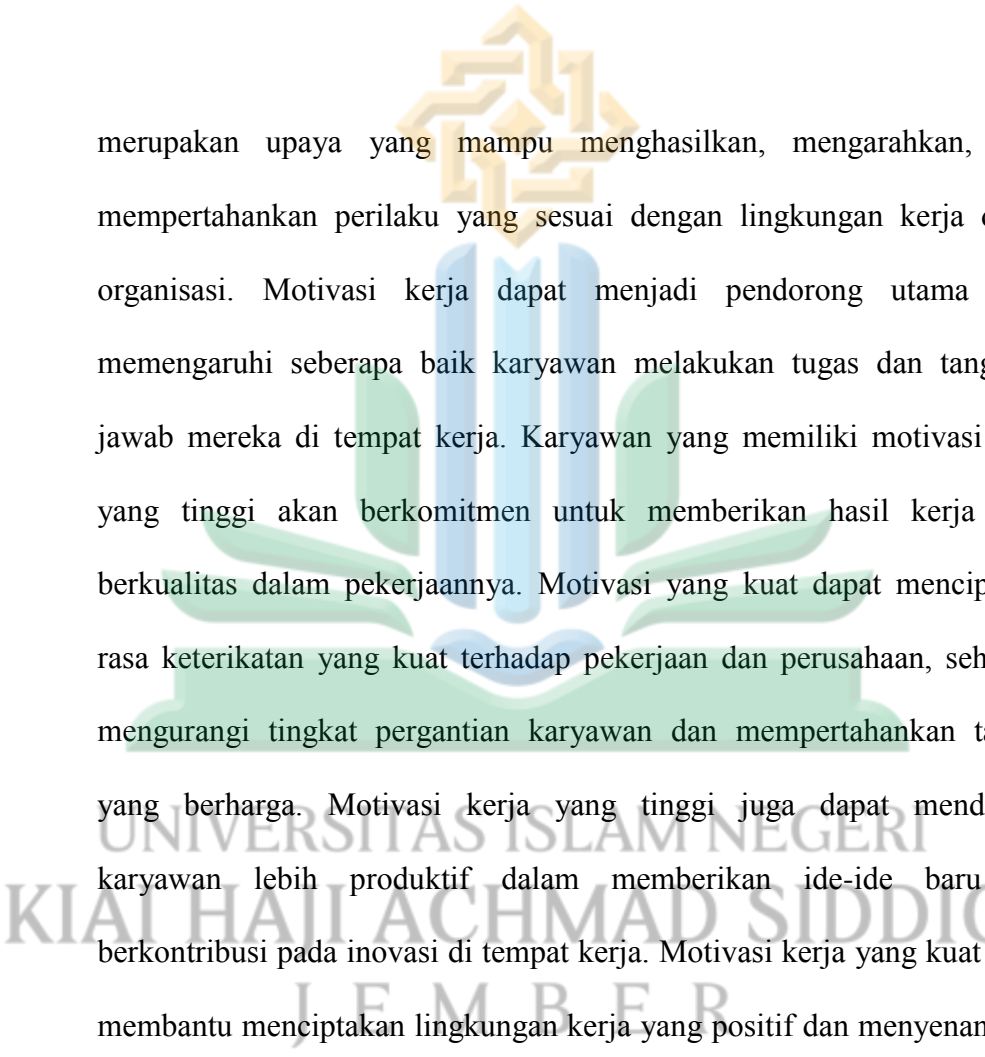
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh interpretasi bahwa variable motivasi kerja berkorelasi positif terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini bersesuaian dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji t parsial yang dimana diperoleh nilai t pada variable disiplin sebesar 5,302 > 1.721 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat” dan Endang Mahpudin, Pupung Purnama Sari tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” serta Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)”. Dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang sangat signifikan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja



merupakan upaya yang mampu menghasilkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong utama yang memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam pekerjaannya. Motivasi yang kuat dapat menciptakan rasa keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan talenta yang berharga. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong karyawan lebih produktif dalam memberikan ide-ide baru dan berkontribusi pada inovasi di tempat kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja di tempat kerja. Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi memegang peranan kunci dalam kesuksesan suatu organisasi karena membantu dalam menjaga keberlanjutan pekerjaan di dalamnya.

3. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh interpretasi bahwa variable kompensasi berkorelasi positif terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini bersesuaian dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji

t parsial yang dimana diperoleh nilai t pada variable disiplin sebesar $25,779 > 1.721$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh alvi nugraha dan sri surjani tjahjawati pada tahun 2017 dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”⁶¹ dan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari pada tahun 2019 dengan judul “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia”⁶² serta penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”⁶³ yang menyatakan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator - indikator yang telah di ujikan pada karyawan PT. Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu dan menyadari pentingnya pemberian kompensasi. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap

⁶¹ alvi nugraha dan sri surjani tjahjawati, “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”, jurnal riset bisnis dan investasi 3, no 3;2017 (31)

⁶² Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari, “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia”, jurnal ekonomi & ekonomi syariah 2, no 2;2019 (221)

⁶³ Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, jurnal JIBEKA vol 11 no 1 ; 2017 (6)

Perusahaan⁶⁴. Kompensasi dapat dianggap sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi⁶⁵. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi sumber motivasi finansial bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk tetap loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka dihargai dengan kompensasi yang memadai cenderung memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Kompensasi yang kompetitif dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F simultan diperoleh nilai $F > 4$ yaitu sebesar 802,913. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,991. Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan memengaruhi variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap variable kinerja

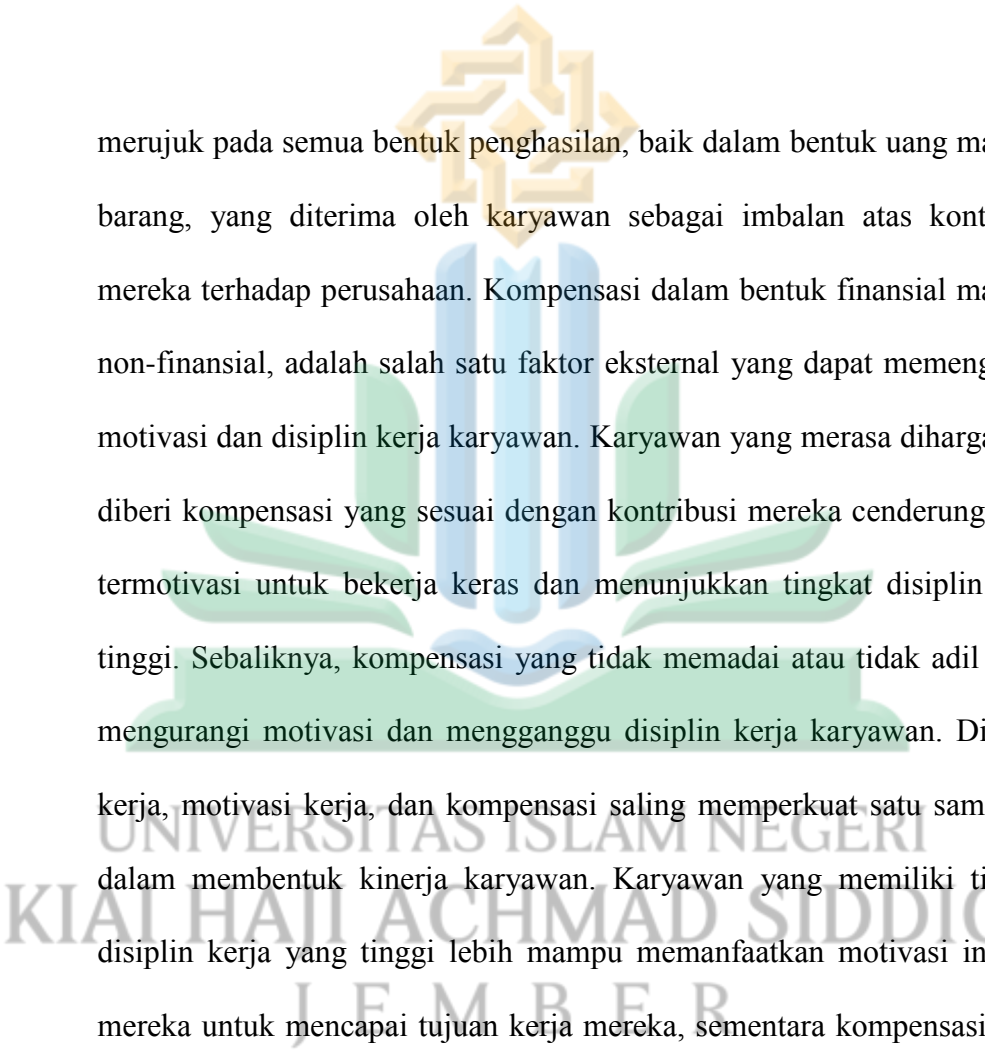
⁶⁴ Wilson, Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Airlangga, 2012).

⁶⁵ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

karyawan sebesar 99% dan 1% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy, Yuwinta Treshia tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable disiplin kerja, motivasi kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Serta Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variable kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka (Farida dan Hartono, 2016:41). Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk melakukan serangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individu maupun organisasi, dan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Tingkat motivasi individu atau tim dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dapat memberikan dampak pada seluruh aspek kinerja perusahaan. Kompensasi



merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial, adalah salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat mengurangi motivasi dan mengganggu disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi saling memperkuat satu sama lain dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi lebih mampu memanfaatkan motivasi internal mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka, sementara kompensasi yang adil dapat menjadi sumber motivasi eksternal yang memperkuat motivasi internal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola ketiga faktor ini secara efektif dan menyelaraskannya untuk mencapai kinerja yang optimal dari karyawan.



BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

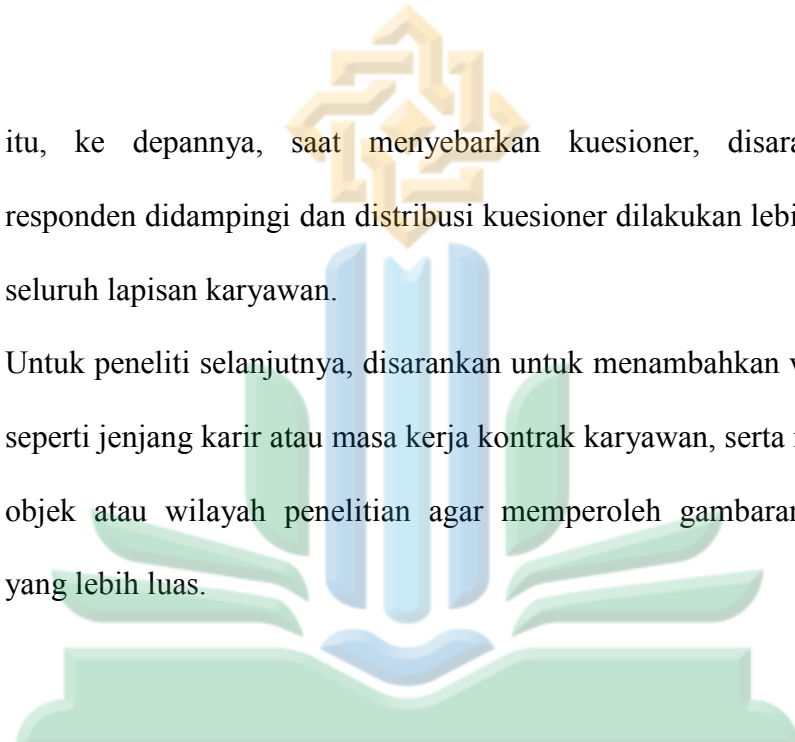
Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial Positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial Positif Signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial Positif Signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani.
4. Hasil uji F yang dilakukan yaitu menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta kompensasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.

B. Saran

Ada beberapa saran yang perlu diperhatikan setelah melakukan penelitian, sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengalaman peneliti saat melakukan penelitian di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji, ditemukan bahwa beberapa responden kurang serius dalam mengisi kuesioner. Oleh karena



itu, ke depannya, saat menyebarkan kuesioner, disarankan agar responden didampingi dan distribusi kuesioner dilakukan lebih merata ke seluruh lapisan karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti jenjang karir atau masa kerja kontrak karyawan, serta memperluas objek atau wilayah penelitian agar memperoleh gambaran penelitian yang lebih luas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Luthfi Maadjid, dan Alex Winarno. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (24 Agustus 2022) : 369-76.
- Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ashlah, Izzul, Nadia Azalia, Mohammad Afis Ridho, Bhostomi Dani Umbara. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Religius Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan dan Dosen Universitas Islam Jember. "*Jurnal Ekonomi Syariah*" 4 , No 2. Maret 2023.
- Astria, Kenny. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang." *Jurnal Mandiri* 2, no. 1 (27 Juli 2018): 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>.
- Budiasuti, Dyah, Agustinus Bandur. *Validitas dan Reliabilitas penelitian dengan Analisis NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media, 2018.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia" *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, No. 2 (20 Mei 2019) : 209-23. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Fauzi, Akhmad, Rusdi Hidayat, Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press, 2020.
- Faizal, Ahmad. Nurul Widyawati Islami Rahayu. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja di BAZNAS Jember" *Indonesia Journal of Islamic Economic & Finance* 4, No. 2 Desember 2021 : 10-21.
- Farida, Umi, Sri Hartanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpopres, 2016.
- Feel, Nico Harumanu, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. " *Jurnal Ipteks* 3 No. 2. Juli 2018 : 176-185.
- Gee, Marta Nasrani, Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat

Telukdalam Kabupaten Nias Selatan "*Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*." 2021.

Haryaka Usfandi, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Banyumas : CV. Amerta Media. 2021.

Isnaini, Mukaromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. "HR Development to Enchance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employe Performance " *Journal Of Economic Sharia Law and Business Studies*"2023.

Kristianti, Desi, Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2019.

Maarif, Syamsul Dwi, "Hadis Tentang Menuntut Ilmu " *Tirti.id* (blog). October 19, 2022, <https://tirto.id/9-hadis-tentang-menuntut-ilmu-amalan-yang-tidak-akan-terputus-gxt-1>

Mahpudin, Endang, Pupung Pernama Sari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, TBK Cabang Karawang. " *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi* 6, no. 2 (22 September 2018): 65. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>.

Masrohatin, Siti. "*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung : Media Sains Indonesia

Mawardah, Firda Infitahul "Pengaruh Motivasi, Pemberian *Reward* dan *Phunishment* Terhadap Kinerja Karyawandi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember" Skripsi UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember 2023.

Pranitasari, Diah, dan Khusnul Khotimah. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. " *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta* " 18, No. 01, April (2021).

Pasaribu, Benny . *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang : Media Edu Pustaka, 2022.

Purnomo Rochmat Aldy *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group, 2016.

Rachmaniah, Rafika. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. "*Jurnal Manajerial*. 09, No. 03, 2022.

- Ruzby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru , 2017.
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember " *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*" 9 , No.1 Januari 2023.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sitorus, Raja Maluli Tua, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 57.
- Susetyo, Didik Zunaidah. *Kompensasi*. Palembang : Universitas Sriwijaya, 2020.
- Wilson, bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Airlangga, 2012.
- Yuliana , Irma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Rajagrafindo Persada, 2023.
- Yusran, Ahmad, Sodik. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari. " *Jurnal Ilmu Manajemen*" 4, No.3, November 2018.
- Zunaidah, Didik Susetyo. *Kompensasi* . Palembang : Universitas Sriwijaya 2020.

Lampiran 1



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Fiqriana

Nim : 204105010112

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 12 Juni 2024

Saya yang menyatakan



ANISA FIORIANA

NIM. 204105010112



Lampiran 2

Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji.	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran dan tepat waktu 2. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan 3. Kualitas pekerjaan 4. Produktivitas dan efisiensi 5. Inisiatif dan tanggung jawab 	Kuesioner/ Angket Dokumentasi	Kuantitatif Uji asumsi klasik Regresi Linear berganda	Apakah tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh di kalangan karyawan PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji
	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan hidup 2. Semangat tinggi 3. Harapan dan cita-cita 4. Peningkatan kinerja/prestasi kerja 5. Penghargaan dan pengakuan 			Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji
	Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. tunjangan 4. Fasilitas 			Apakah sistem kompensasi yang diterapkan di PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sejauh mana kompensasi tersebut dianggap memadai oleh karyawan
	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Pelaksanaan Tugas 5. Tanggung Jawab 			



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-175 /Un.22/7.a/PP.00.9/10/2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

18 Oktober 2023

Kepada Yth.
Kepala Unit PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambli
Jl. Gajah Mada No.133 Rambipuji Jember

ACC

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Anisa Fiqriana
NIM : 204105010112
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambli. Pada lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Nya Jekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Nurri Widyawati Islami Rahayu



JURNAL KEGIATAN

NO.	TANGGAL	KEGIATAN PENELITIAN	PARAF
1.	23 November 2023	Pengajuan surat izin penelitian di PNM kantor Unit Rambli	
2.	27 November 2023	Penerimaan berkas proposal di PNM kantor Unit Rambli	
3.	5 Desember 2023	Konfirmasi terkait ACC Penelitian	
4.	10 Januari 2024	Penelitian wawancara / Observasi	
5.	26 Januari 2024	Penelitian dengan menyebarkan instrument kuesioner	
6.	7 Februari 2024	Penelitian kekurangan data kuesioner	
7.	23 Februari 2024	Selesai penelitian dan penyebaran koesioner	
8.	25 April 2024	Pengurusan surat selesai penelitian di PNM Kantor Unit Rambli	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

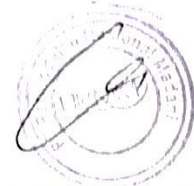
Mengetahui

Peneliti



Anisa Fiqriana
Nim. 204105010112

Jember, 25 April 2024



Pihak PNM Rambipuji



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Arif Mukti Ridho Firmansyah
Jabatan : Kepala Unit Rambipuji

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Anisa Fiqriana
Nim : 204105010112
Prodi : Perbankan Syariah
Institut : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

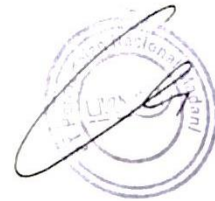
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Telah selesai melakukan peneliiian di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji”

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 25 April 2024

Bank PNM Unit Rambipuji



Arif Mukti Ridho Firmansyah



Lampiran 6

1. Disiplin Kerja

ANGKET UJI COBA PENELITIAN KOESIONER DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT RAMBI.

A. Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Umur :
Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-laki)
Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/pernyataan di bawah ini.
2. Berilah tanda (\checkmark) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Sejauh mana anda merasa disiplin kerja merupakan aspek yang penting dalam mencapai tujuan Perusahaan.					
2.	Apakah anda merasa Perusahaan memberika informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai kebijakan disiplin kerja.					
3.	Sejauh mana anda merasa terdorong untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.					
4.	Bagaimana pendapat anda merasa terdorong untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.					
5.	Apakah anda merasa diberikan sanksi yang adil apabila melanggar aturan disiplin kerja.					

2. Motivasi Kerja Karyawan

ANGKET UJI COBA PENELITIAN KOESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT RAMBI

A. Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Umur :

Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-Laki)*

Lama Bekerja :

*Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini
2. Berilah tanda (√) pada salah satu dari kalimat dan alternative jawaban yang sesuai dengan yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan perusahaan.					
2.	Program pengembangan karyawan yang disediakan oleh perusahaan memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan motivasi saya.					
3.	Saya merasa bahwa pengakuan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja dapat meningkatkan motivasi saya.					
4.	Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.					
5.	Adanya peluang pengembangan karir di perusahaan ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.					

3. Kompensasi Kerja

ANGKET UJI COBA PENELITIAN KOESIONER KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT RAMBI.

A. Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Umur :
Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-laki)
Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

6. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/pernyataan di bawah ini.
7. Berilah tanda (\checkmark) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
8. Keterangan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
9. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
10. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan cukup adil dan sesuai dengan kontribusi saya.					
2.	Kompensasi yang saya terima sejauh ini sebanding dengan tingkat tanggung jawab dan tugas pekerjaan saya.					
3.	Sistem bonus atau insentif yang diterapkan oleh perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk bekerja lebih keras.					
4.	Saya merasa jelas dan memahami rincian mengenai paket kompensasi saya, termasuk tunjangan dan fasilitas lainnya.					
5.	Bagaimana pendapat Anda mengenai keseimbangan antara gaji dan beban kerja yang Anda tanggung di Perusahaan					

4. Kinerja Karyawan

ANGKET UJI COBA PENELITIAN KOESIONER KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT RAMBI.

A. Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Umur :
Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-laki)
Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.

3. Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.

5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kinerja saya mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan.					
2.	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya.					
3.	Saya mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan kerja saya.					
5.	Saya merasa sistem evaluasi kinerja yang diterapkan oleh perusahaan adil dan objektif.					

Lampiran 7
Data Hasil Penelitian

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	X3.1	X3.2	X3.4	X3.5	X3.5	Total
1	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	4	18
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23
3	4	5	4	5	4	22	3	5	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	4	24	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	3	17
8	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
9	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	4	3	4	5	21
11	4	4	5	5	4	22	5	4	3	4	5	21	3	4	3	4	5	19
12	4	5	3	4	5	21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22
13	5	3	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	5	21
14	4	5	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
15	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
16	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	5	3	5	4	4	21
17	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22
18	4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	5	22	3	3	4	5	4	19
19	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	3	4	5	4	4	20
20	3	3	5	4	4	19	3	4	5	4	3	19	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	3	4	20	4	4	5	5	4	22	3	5	5	5	4	22
22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
23	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
24	4	5	3	5	5	22	4	5	4	4	5	22	3	5	4	5	4	21
25	4	5	3	4	5	21	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25



Lampiran 8
Data hasil SPSS
 A. Uji Validitas Disiplin

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.382	.522**	.470*	.259	.675**
	Sig. (2-tailed)		.060	.007	.018	.212	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	.382	1	.741**	.592**	.803**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.002	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	.522**	.741**	1	.683**	.699**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	.470*	.592**	.683**	1	.455*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.000		.022	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	.259	.803**	.699**	.455*	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.212	.000	.000	.022		.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.675**	.864**	.906**	.783**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.577**	.245	.558**	.000	.660**
	Sig. (2-tailed)		.003	.238	.004	1.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	.577**	1	.174	.322	.250	.648**
	Sig. (2-tailed)	.003		.407	.116	.228	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	.245	.174	1	.572**	.270	.717**
	Sig. (2-tailed)						
	N	25	25	25	25	25	25

	Sig. (2-tailed)	.238	.407		.003	.192	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	.558**	.322	.572**	1	.322	.824**
	Sig. (2-tailed)	.004	.116	.003		.116	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	.000	.250	.270	.322	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.228	.192	.116		.005
	N	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.660**	.648**	.717**	.824**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	25	25	25	25	25	25

B. Uji Validitas Motivasi

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

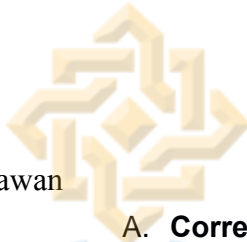
C. Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.382	.161	.250	.255	.629**
	Sig. (2-tailed)		.059	.442	.229	.219	.001
	N	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	.382	1	.214	.507**	.173	.787**
	Sig. (2-tailed)	.059		.305	.010	.410	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.161	.214	1	-.005	.264	.465*
	Sig. (2-tailed)	.442	.305		.982	.203	.019
	N	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.250	.507**	-.005	1	.000	.630**
	Sig. (2-tailed)	.229	.010	.982		1.000	.001
	N	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	.255	.173	.264	.000	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.219	.410	.203	1.000		.006
	N	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.629**	.787**	.465*	.630**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.019	.001	.006	
	N	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



D. Uji Validitas Kinerja Karyawan

A. Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.263	.165	-.188	.026	.484*
	Sig. (2-tailed)		.205	.430	.367	.902	.014
	N	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	.263	1	.237	-.090	.263	.624**
	Sig. (2-tailed)	.205		.254	.669	.205	.001
	N	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	.165	.237	1	.373	.165	.718**
	Sig. (2-tailed)	.430	.254		.066	.430	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	-.188	-.090	.373	1	-.188	.344
	Sig. (2-tailed)	.367	.669	.066		.367	.092
	N	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	.026	.263	.165	-.188	1	.484*
	Sig. (2-tailed)	.902	.205	.430	.367		.014
	N	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.484*	.624**	.718**	.344	.484*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.092	.014	
	N	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Uji Realibilitas Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics



Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.68	16.893	.586	.785
X1.2	40.48	16.677	.831	.768
X1.3	40.56	15.923	.878	.752
X1.4	40.44	17.090	.734	.779
X1.5	40.52	16.510	.739	.769
TOTAL	22.52	5.093	1.000	.857

F. Uji Realibilitas Motivasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	25	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	39.48	14.677	.583	.747
X2.2	39.68	14.393	.555	.744
X2.3	39.76	13.273	.610	.723
X2.4	39.76	13.273	.764	.707

X2.5	39.68	14.893	.434	.761
TOTAL	22.04	4.290	1.000	.705

G. Uji Realibilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	Alpha	N of Items
	.740	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	39.24	12.690	.539	.713
X3.2	39.36	10.907	.693	.661
X3.3	39.04	13.373	.357	.739
X3.4	39.24	11.940	.497	.706
X3.5	39.68	12.643	.399	.727
TOTAL	21.84	3.723	1.000	.585

H. Uji Realibiliti Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.36	5.657	.313	.672
Y2	40.12	5.360	.490	.633
Y3	40.52	5.177	.614	.607
Y4	40.24	6.023	.155	.707
Y5	40.36	5.657	.313	.672
TOTAL	22.40	1.667	1.000	.345

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

I. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09002171
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.067
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

J. Uji Multikolinieritas



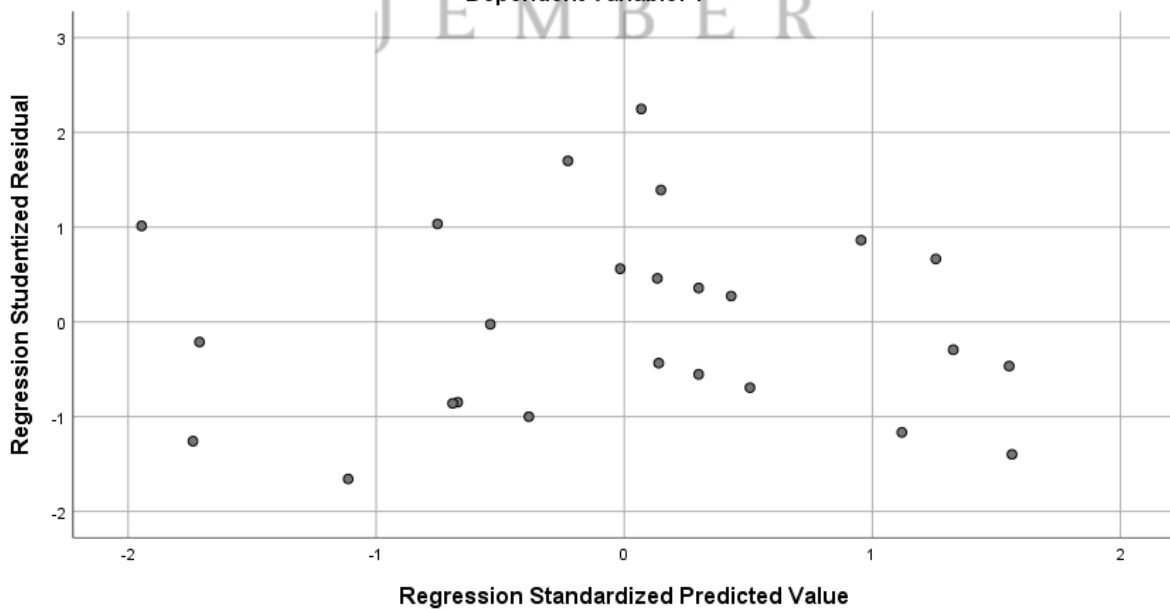
Coefficients ^a								
Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	VIF
				Coefficients			Statistics	
				Beta			Tolerance	
1	(Constant)	12,206	4,411		2,767	0,012		
	X1	0,101	0,117	0,177	0,860	0,399	0,805	1,242
	X2	0,053	0,146	0,084	0,360	0,722	0,620	1,612
	X3	0,310	0,146	0,463	2,118	0,046	0,712	1,405
a. Dependent Variable: Y								

K. Uji Heterokedasitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Scatterplot

Dependent Variable: Y



L. Uji Hipotesis T



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.341	.388		34.420	.000
	KOMPENSASI	.351	.014	.524	25.779	.000
	X1.2	.043	.001	.816	38.652	.000
	X2.3	.062	.012	.112	5.302	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

M. Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.654	3	13.218	802.913	.000 ^b
	Residual	.346	21	.016		
	Total	40.000	24			

N. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.991	.990	.12831

a. Predictors: (Constant), X2.3, KOMPENSASI, X1.2

Lampiran 9

DISTRIBUSI R TABEL

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 10

DISTRIBUSI T TABEL

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019



Lampiran 11

Tabel Distribusi Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

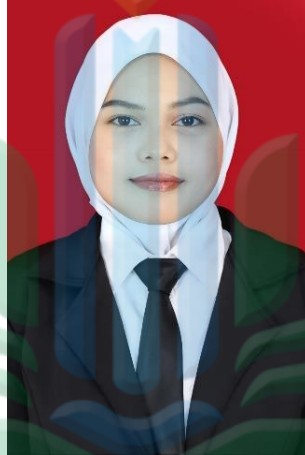
Lampiran 12
Dokumentasi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Anisa Fiqriana
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 29 Juni 2002
Nim : 204105010112
Universitas : Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Dusun Gawok Dukuhdempok RT 004/RW 002
No Telp : 085738042457
Email : ichaalfian378@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2007-2008 : TK Muslimat 41
2008-2014 : SDN Dukuh Dempok 06
2014-2017 : SMP Nahdlatut Tholabah Yasinat Jember
2017-2020 : MA Darusholah Jember
2020-2024 : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember