



Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Fary Pratama Putra^{1*}, Vivi Nila Sari², M. Afuan³

¹⁻³Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

farypratama3@gmail.com^{1*}, vivinilasari@upiyptk.ac.id², m.afuan@upiyptk.ac.id³

Korespondensi Penulis: farypratama3@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine and attempt to analyze the influence of compensation, motivation and work discipline on employee performance at PT. BPR LPN Panampung Bukittinggi City. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. BPR LPN Panampung Bukittinggi City. The research results found that there is a positive and significant influence between compensation on employee performance. There is a negative and insignificant influence between Motivation on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between Work Discipline on Employee Performance. There is a joint influence of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara bersama sama Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat Kinerja Karyawan itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan Kompensasi bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang memiliki Kompensasi yang bagus, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan Kinerja Karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut (Rahayu & Riana, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Menurut (Fachreza & Majid, 2019) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

(Zaenal Arifin & Sasana, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kridharta & Rusdianti, 2019), Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaedah dkk., 2021), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lailah & Soehari, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bank Perkreditan Rakyat adalah lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dalam bentuk kredit. Salah satu bentuk kredit yang dimiliki oleh Bank Perkreditan Rakyat adalah kredit Cicilan yang diperuntukan bagi nasabah baik itu legal maupun non legal dengan ketentuan digunakan sebagai solusi lengkap untuk nasabah yang ingin manambah modal atau memenuhi kebutuhan lainnya. Proses penilaian kelayakan pemberian kredit ini menjadi permasalahan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Berikut standar penilaian kinerja karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Aspek yang Dinilai	Nilai	Keterangan	Huruf
Aspek Kinerja Korporasi	90-100	Sangat Baik	A
Aspek Kinerja Unit Kerja	80-89	Baik	B
Kepemimpinan dan Kinerja	70-79	Cukup	C
Pelaksanaan Tugas	50-69	Kurang	D
Tanggung Jawab	<50	Buruk	E

Sumber: PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat standar kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Dimana yang dinilai ada aspek kinerja korporasi, aspek kinerja unit kerja, kepemimpinan dan kinerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kemudian rentang nilai <50 dengan kategori buruk dan nilai E, rentang nilai 50-69 dengan kategori kurang dan nilai D, rentang nilai 70-79 dengan kategori cukup nilai C, rentang nilai 80-89 dengan kategori baik dan nilai B, dan rentang nilai 90-100 dengan kategori sangat baik dan nilai A. Jadi dapat disimpulkan bahwa standar penilaian kinerja karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi berpatokan pada tabel 1 di atas. Dan berikut rekap penilai kinerja karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi tahun 2023:

Tabel 2. Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi Tahun 2023

Aspek yang Dinilai	Nilai	Keterangan	Huruf
Aspek Kinerja Korporasi	73	Cukup	C
Aspek Kinerja Unit Kerja	79	Cukup	C
Kepemimpinan dan Kinerja	82	Baik	B
Pelaksanaan Tugas	75	Cukup	C
Tanggung Jawab	81	Baik	B
Rata-rata	78	Cukup	B

Sumber: PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat rekap penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 pada aspek kinerja korporasi mendapat nilai 73 dengan kategori cukup dan nilai C, pada aspek kinerja unit kerja mendapat nilai 79 dengan kategori cukup dan nilai C, aspek kepemimpinan dan kinerja mendapat nilai 82 dengan kategori baik dan nilai B, aspek pelaksanaan tugas mendapat nilai 75 dengan kategori cukup dan nilai C, dan aspek tanggung jawab mendapat nilai 81 dengan kategori baik dan nilai B.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi dengan nilai 78 dengan keterangan cukup, hasil ini dilihat dari kepemimpinan dan kerja, aspek kinerja unit kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hal ini disinyalir disebabkan oleh belum sesuai kompensasi yang diberikan, masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja yang masih rendah.

Berikut data target kerja dan realisasi pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi dalam periode 2019-2023:

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Pencapaian Target Nasabah PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Capaian
2019	10. 273	8. 575	83,47%
2020	11. 406	9. 618	84,32%
2021	11. 957	9. 147	76,49%
2022	13. 369	12. 204	91,28%
2023	14. 468	10. 503	72,59%

Sumber: PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat pada tahun 2019 dengan target 10.273 orang hanya terealisasi 8.575 orang dengan tingkat capaian 83,47%. Pada tahun 2020 dengan target 11.406 orang hanya terealisasi 9.618 orang dengan tingkat capaian 84,32%. Kemudian pada tahun 2021 dengan target 11.957 orang hanya terealisasi 9.147 orang dengan tingkat capaian 76,49%. Pada tahun 2022 dengan target 13.369 orang hanya terealisasi 12.204 orang dengan tingkat capaian 91,28%. Dan pada tahun 2023 dengan target 14.468 orang hanya terealisasi 10.503 orang dengan tingkat capaian 72,59%.

Dapat disimpulkan terdapat hasil yang kurang maksimum dan selalu berfluktuasi dari tahun 2019-2023. Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal di kantor PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh kantor PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Hal ini disinyalir disebabkan oleh belum sesuai kompensasi yang diberikan, masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja yang masih rendah.

Berikut adalah untuk melihat hasil dari kinerja karyawan berdasarkan data Nasabah Tabungan Simpanan Masyarakat pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi:

Tabel 4. Data Pencapaian Target Dana dan Kredit Marketing Tahun 2023

No	Divisi	Target	Capaian	
			Dana	Kredit
1	Petugas Dana Luar	100%	83%	86%
2	Administrasi Kredit	100%	56%	70%
3	Teller	100%	87%	66%
4	Customer Service	100%	80%	62%
5	Audit Internal	100%	80%	71%
6	Account Officer	100%	82%	72%

Sumber: PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi

Dari data di atas dapat dilihat pada divisi Petugas dana luar dengan target 100% yang tercapai hanya 83% bagian dana 86% bagian kredit, pada divisi Administrasi kredit dengan target 100% yang tercapai hanya 56% bagian dana 70% bagian kredit, pada divisi Teller dengan target 100% yang tercapai hanya 87% bagian dana 66% bagian kredit, pada divisi Customer Service dengan target 100% yang tercapai hanya 80% bagian dana 62% bagian kredit, pada divisi Audit Internal dengan target 100% yang tercapai hanya 80% bagian dana 71% bagian kredit, dan pada divisi Account officer dengan target 100% yang tercapai hanya 82% bagian dana 72% bagian kredit.

Dapat disimpulkan berdasarkan data di atas beberapa karyawan tersebut masih ada yang belum mencapai target. Hal yang berkaitan dengan penurunan kinerja dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri ataupun karena target yang terlalu besar, contohnya keteledoran karyawan dalam menangani nasabah, ketika nasabah sudah mengajukan kredit tetapi karyawan mengulur-ulur waktu ataupun proses yang berjalan lambat. Hal ini dapat disebabkan oleh belum sesuai kompensasi yang diberikan, masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja yang masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi dengan memberi judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi”**.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa data yang terkait Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi sebanyak 34 orang. Dimana 34 orang digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* Smart PLS 3.0. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Untuk menguji instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji t.

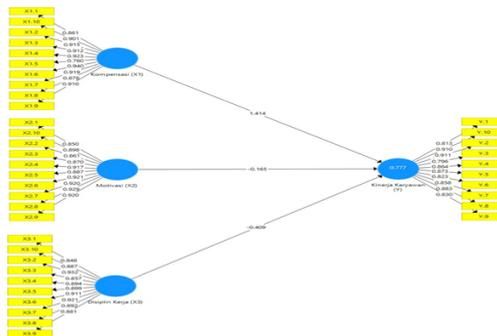
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*.

a. Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*)

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variable penelitian sebagai berikut :

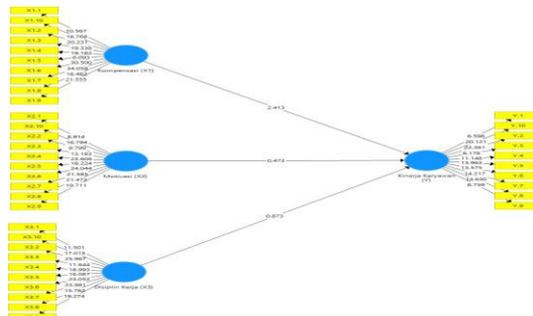


Sumber: Hasil pengujian *outer model*, 2024

Gambar 1. Hasil *Outer Model*

Pada gambar 1 di atas, terdapat nilai pernyataan di atas dari 0,7, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

b. Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)



Sumber: Hasil pengujian *inner model*, 2024

Gambar 2. *Structural/ Inner Model*

c. Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompensasi (X1)	0,798
Motivasi (X2)	0,806
Disiplin Kerja (X3)	0,797
Kinerja Karyawan (Y)	0,735

Sumber : Hasil Olaha *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

d. Penilaian Reliabilitas

Penilaian reabilitas digunakan untuk menetapkan apakah suatu instrument dalam kuisioner dapat digunakan berulang kali atau tidak. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka instrument dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,971	0,975	Reliabel
Motivasi (X2)	0,973	0,976	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,972	0,975	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	0,965	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan output *SmartPLS* yang dihasilkan pada tabel di atas, maka ditemukan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk atau variable >0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 7 .Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompensasi => Kinerja Karyawan	1,414	1,266	0,586	2,413	0,016	Diterima
Motivasi => Kinerja Karyawan	-0,165	-0,141	0,349	0,473	0,637	Ditolak
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	-0,409	-0,256	0,468	0,873	0,383	Ditolak

Sumber : Hasil Olahan *SmartPLS*, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 1,414 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,016 kecil dari alpha 5% yaitu $0,016 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,413 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,413 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lailah & Soehari, 2020), (Aferieman, 2019) dan (Nur et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,165 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,637 besar dari alpha 5% yaitu $0,637 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,473 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,473 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kridharta & Rusdianti, 2019), (Musadieg & Mukzam, 2019) dan (Pane & Fatmawati, 2019) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh

negatif dan tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,409 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,383 besar dari alpha 5% yaitu $0,383 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,873 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,873 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Nurhaedah dkk., 2021), (Wuwungan & Nelwan, 2020) dan (Amalia & Fakhri, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama- sama Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F Square diatas, yang efek size besar dengan kriteria F Square $> 0,35$ adalah X_1 terhadap Y. Dan yang efek sedang yaitu dengan F Square antara) 0,15-0,35 tidak ada. Sedangkan X_2 dan X_3 terhadap Y termasuk rendah, sebab nilai F Square berada dalam rentang 0,001-0,15. Maka secara bersama sama Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Aru Setiawan et al., 2022), (Kurniawan & Rimas, 2021) dan (Lailah & Soehari, 2020), dengan hasil penelitian secara bersama sama Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi.

4. Terdapat pengaruh secara bersama sama Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aferiaman. (2019). *Jam Pembnas*. [Journal Name], X, 76–82.
- Akbar, A., Musadieq, M., & Mukzam, M. (2019). Pengaruh motivasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Akbar. (2019). Hak cipta © milik UPN ‘Veteran’ Jatim: Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini T. [Journal Name], [Volume], 13–93.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Ananda Lubis, F., Rezeki, F., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh kompensasi (SDM) terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103.
- Budiman, H. (2021). Pengaruh teknologi informasi dan modal intelektual terhadap efektivitas komunikasi serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Budiono, D. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29.
- Dama. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kreativitas dan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Fajri, M. D. (2021). Teknik sipil pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan perusahaan konsultan perencanaan di Surakarta. [Journal Name], [Volume], [Page numbers if available].
- Fuad, N. (2019). Pengaruh kompensasi dan daya saing terhadap kinerja organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh kompensasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57.

- Hafizah, A., Rudi, & Panjaitan, F. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, inovasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Bangka. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 21(2), 76–85.
- Hendro, T. (2019). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.
- Horas, S. (2012). Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13.
- Indrayanto, A., & Nugroho, S. W. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap motivasional dengan organisational based self esteem sebagai variabel mediasi. [Journal Name], [Volume], 41–50.
- Johannes, A., Pelealu, H., & Mangindaan, J. V. (2021). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Kalika, C. V., & Di, I. (2019). Kerja terhadap kinerja karyawan. [Journal Name], [Volume].
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2019). Analisis pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 232.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship*, 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Lailah, F., Alfu, F., & Soehari, T. D. (2020). The effect of innovation, information technology, and entrepreneurial orientation on business performance. *Akademika*, 9(2), 161–176.
- Lilyana, B. et al. (2019). Kerja terhadap kinerja karyawan. [Journal Name], 3(1), 1–13.
- Maila Fitri, M., Widian Sari, M., & F. (2019). Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Nagari Kinali. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Nafi' Atqiya, M. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad Malang. [Journal Name], [Volume].
- Nur, W. S. et al. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. M. Y. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11.

- Pane, S. G., & Fatmawati. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. [Journal Name], 3(1), 66–79.
- Rediyono, U., & Ujianto, I. P. B. (2013). Pengaruh inovasi, budaya organisasi, dan teamwork terhadap kinerja manajerial serta implikasinya. [Journal Name], 9(2), 103–119.
- Resources, N. et al. (2021). No title. Director, 15(40), 6–13. http://awsassets.wwfz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf
- Sherly Novita, M. W. S., & N. P. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(1), 88–100.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(1), 33–41.
- Tri Wahyuni. (2021). Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat. [Journal Name], [Volume], 14–39.
- Truong, N. et al. (2020). The relationship between talent management and talented employees' performance: Empirical investigation in the Vietnamese banking sector. [Journal Name], 10, 2183–2192.
- Umni Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh peran dan inovasi terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124–133.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40.
- Wijayanto, H., & Suhendar. (2021). Pengaruh kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kelurahan Kebon Bawang. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 2(2), 50–64. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/511>

- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: The effect of work ability and work motivation on employee performance. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.
- Yuniastuti, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 1(2), 112–126.