

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Princesza Feyga Candi Permana

STIE Indonesia Banking School
herlambangalfian98@gmail.com

Antyo Pracoyo

STIE Indonesia Banking School
antyo.pracoyo@ibs.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the influence of work motivation, work discipline and financial compensation on employee performance during the Covid-19 pandemic. The data collection technique uses a questionnaire and uses 30 statement indicators using a Likert scale of 1-6. The sample used in this study were 47 respondents of employees of the PQR Bank Service Office in the South Jakarta Mayor cluster. Data analysis in this study used Partial Least Square (PLS). Based on the research results, it can be concluded that work motivation has a positive effect on employee performance. Work Discipline has no effect on Employee Performance. Financial Compensation has a positive effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan 30 indikator pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-6. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden karyawan Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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

1. Pendahuluan

Covid-19 adalah nama penyakit yang disebabkan Oleh virus corona. Nama ini diberikan oleh WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) sebagai nama resmi penyakit ini. Covid-19 sendiri merupakan singkatan dari Corona Virus Disease-2019. Covid-19 merupakan penyakit yang menyerang saluran pernafasan, menyebabkan demam tinggi, batuk, flu, sesak nafas dan sakit tenggorokan. Menurut WHO, Covid-19 ditularkan dari orang ke orang. Caranya dari orang yang terinfeksi virus corona ke orang sehat. Penyakit ini menyebar melalui tetesan kecil yang keluar dari hidung atau mulut Saat orang yang terinfeksi virus bersin atau batuk. Tetesan itu kemudian mendarat di benda atau permukaan yang terkena dampak dan orang sehat. Kemudian orang sehat ini menyentuh mata, hidung atau mulutnya. Virus corona juga dapat menyebar ketika tetesan kecil dihirup oleh orang sehat Saat berada di dekat mereka yang terinfeksi corona. Covid-19 ini menjadi pandemi yang meresahkan karena tingkat penularannya yang cepat dan menjadi perhatian Negara di Dunia (Asy'ari, 2020).

Meningkatnya angka pasien yang disebabkan

oleh Covid-19 membuat pemerintahan Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk memutus mata rantai penyebaran virus corona. Meski banyak fasilitas umum yang tutup, beberapa sektor vital seperti fasilitas kesehatan, pasar atau toko serba ada tetap buka selama PSBB. Kebijakan PSBB ini menyebabkan berlakunya WFH (Work From Home). Work From Home adalah salah satu istilah yang digunakan untuk bekerja secara jarak jauh atau lebih tepatnya untuk melakukan pekerjaan di rumah. Oleh karena itu maka, karyawan tidak perlu datang ke kantor secara langsung dengan bertemu karyawan lain. Namun beberapa melakukan *split operation* dimana sebagian karyawan bekerja dari rumah dan sebagian lain tetap bekerja di kantor (Ashal, 2020).

Hal ini sebagaimana himbuan dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan) untuk meminimalisir interaksi antar orang tanpa mengganggu pelayanan jasa keuangan kepada masyarakat. Pada kondisi seperti ini kinerja karyawan yang bekerja kurang

terpantau, sehingga ini menjadi perhatian khusus. Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor, pertama motivasi adalah faktor yang menentukan kinerja, motivasi adalah keinginan seseorang, dan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301 dalam Kusuma, 2013). Dengan demikian jika suatu perusahaan ingin mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar mereka dapat menyalurkan tenaga dan pikirannya (Kusuma, 2013). Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja bisa sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawannya. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan maksimal. Karyawan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin sangat berguna untuk mendorong pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri untuk pekerjaan individu dan kelompok. Melalui kedisiplinan, bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada agar kinerja yang baik dapat dicapai (Budiman, 2017). Selain motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasanya kepada perusahaan. Setiap karyawan ingin diberi kompensasi sesuai ekspektasi mereka. Jika harapan ini terpenuhi, karyawan akan selalu bersemangat dengan pekerjaannya (Nurhadiyanti, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini melakukan kajian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank PQR Selama Wabah Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas perumusan masalah kajian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank PQR selama pandemi Covid-19? 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank PQR selama pandemi Covid-19? 3) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bank PQR selama pandemi Covid-19?

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong bagi seseorang (Coda, 2018). Motivasi menggambarkan perilaku yang berorientasi pada tujuan dan mencakup semua proses untuk memulai,

mempertahankan, atau mengubah psikologis dan aktivitas psikologis (Heckhausen dan Heckhausen, 2006 dalam Studer & Knecht, 2016). Motivasi kerja adalah proses membimbing dan mendukung kinerja.

Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil tindakan internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu. Efisiensi kerja karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja, dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja dan lebih banyak niat dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu aktivitas, untuk kesenangan dan kepuasan dalam aktivitas tersebut (Sohail et al., 2014).

Motivasi memiliki tujuan yang penting, yaitu meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan, mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, menjaga stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan kepuasan kerja, dan meningkatkan disiplin kerja karyawan (Maharani, 2016).

Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan adalah masalah yang kompleks. Secara umum dalam motivasi terdapat berbagai faktor yang menghubungkan satu faktor dengan faktor lainnya yaitu faktor personal dan juga factor organisasi. Berbagai faktor tersebut antara lain kebutuhan (need), tujuan (goal), ide (idea) dan kemampuan (ability). Pada saat yang sama, faktor-faktor yang terkait dengan faktor-faktor dari organisasi dapat meliputi dari gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (job it self) (Gomes, 2003: 123 dalam Suhartono, 2015).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018). Disiplin dijelaskan dalam berbagai cara. Beberapa menjelaskannya dalam istilah meningkatkan produktivitas atau mencapai nilai-nilai organisasi (Franklin & Pagan, 2006 dalam Meddles, 2012). Greer dan Labig menjelaskan "disiplin adalah fungsi yang penting, meskipun tidak menyenangkan di hampir setiap pekerjaan manajer, saat dia mencoba untuk mengontrol perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja" (Greer & Labig, 1987 dalam Meddles, 2012). Definisi dari Kamus Webster tentang disiplin adalah "hukuman" tetapi juga "aturan atau sistem aturan yang mengatur perilaku atau aktivitas" (Meddles, 2012).

Tingginya nilai kedisiplinan seseorang dilandasi

oleh fakta bahwa ia selalu tepat waktu dalam berbagai aktivitas. Namun, perusahaan mutlak membutuhkan karyawan yang terlatih, terutama dalam hal peningkatan produktivitas perusahaan. Ini bisa diukur dalam wawancara rekrutmen. Dalam penilaian harian, hal ini terlihat dari konsistensi dan disiplin penugasan tugas. Jika nilainya tinggi, Anda tetap perlu memotivasinya agar konsisten dan berusaha menjaganya. Namun, jika skornya rendah, mereka harus termotivasi untuk berkembang: mereka bahkan perlu diprogram untuk berpartisipasi dalam pelatihan (Budihardjo, 2015).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai manfaat yang sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan tidak ada masalah dengan tata tertib dan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik dan tercapainya tujuan perusahaan. Bagi karyawan, Anda akan menemukan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat pengembangan kerja. Oleh karena itu, karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan energi serta ide-idenya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Liyas & Primadi, 2017).

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan tugasnya. Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang pengertian kompensasi. Kompensasi mencakup struktur gaji dan/atau gaji yang berasal dari pekerjaan, program berbasis prestasi, bonus, komisi dan sebagainya, sementara tunjangan biasanya mengacu pada rencana pensiun, asuransi jiwa kesehatan, asuransi kecelakaan, liburan, rencana kepemilikan saham karyawan, dan sebagainya (McNamara, 2006 dalam Etebu & Charity, 2016). Kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Etebu & Charity, 2016). Kompensasi tidak hanya berupa pendapatan tetap, tetapi juga akan dikaitkan dengan besaran kinerja perusahaan (Hati & Brahmana, 2016).

Kompensasi finansial mengacu pada kompensasi yang diterima dalam bentuk uang, yang dapat dibayarkan secara tunai, termasuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti upah atau gaji dan tantiem (Hariandja, 2002: 224 dalam Samudra, 2014). Gaji atau upah adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diterima sebagai pegawai atau pegawai yang memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari

anggota organisasi. Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukannya. Besaran gaji tetap tidak berubah menurut kelas dan pangkat dan tidak berdasarkan jam kerja setiap bulan atau setiap minggu (Marhot 2002: 235 dalam Samudra, 2014). Sedangkan bonus secara umum diartikan sebagai pemberian penghasilan tambahan bagi karyawan atau pekerja, yang diberikan setahun sekali atau pada waktu-waktu tertentu, jika kondisi tertentu terpenuhi. Bonus merupakan kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Rencana bonus dirancang untuk memberikan gaji tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, kehadiran, prestasi kerja, produktivitas karyawan dan profitabilitas (Samudra, 2014).

Jenis-jenis kompensasi langsung yaitu pembayaran pokok terdiri dari gaji dan upah, biaya kinerja, Insentif termasuk bonus, komisi, distribusi keuntungan dan distribusi saham. Pembayaran yang ditangguhkan adalah rencana tabungan anuitas pembelian saham. Dalam penelitian ini, kompensasi ekonomi hanya langsung berupa gaji dan bonus. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan seperti pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu (Simamora, 2006: 540 dalam Putra & Mujiati, 2016). Berikut adalah jenis-jenis kompensasi tidak langsung. Pertama program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi tenaga kerja. Kedua pembayaran di luar jam kerja terdiri dari hari libur, cuti tahunan dan hari libur besar. Ketiga fasilitas tersebut terdiri dari kendaraan, tempat parkir, kantin dan tempat ibadah.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 dalam Amalia & Fakhri, 2016). Kinerja adalah hasil total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2016).

Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan Oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaannya. Umpan balik, mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang direncanakan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun pada organisasi. Penekanan pada kinerja bisa jangka pendek atau jangka panjang, serta individu, kelompok atau organisasi. Kinerja individu berkontribusi pada kinerja kelompok, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi. Dalam organisasi yang sangat efisien, manajemen membantu menciptakan sinergi positif, yaitu bahwa keseluruhan lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya. Di tingkat mana pun, tidak ada kriteria tunggal yang secara akurat mencerminkan kinerja (Supihati, 2014).

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Jika motivasinya baik dan lingkungan kerja bagus, maka kinerja akhirnya juga baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kinerja (Griffin 2003: 38 dalam Kusuma, 2013). Oleh karena itu pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai kinerja yang terbaik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawan agar mau dan mau mencurahkan tenaga dan idenya untuk bekerja. Masalah memotivasi karyawan memang tidak mudah, karena karyawan memiliki kebutuhan, kebutuhan dan harapan yang berbeda dari seorang karyawan. Oleh karena itu, apabila manajemen dapat memahami dan juga menyelesaikan masalah insentif maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang terbaik sesuai standar yang ditetapkan (Kusuma, 2013). Hasil penelitian dari Murpin Josua Sembiring, Didin Fatihudin, Mochamad Mochklas, Iis Holisin (2020) dengan judul *Banking Employee Performance During Pandemic Covid-19: Remuneration And Motivation* menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan pada saat terjadinya pandemi Covid-19.

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Jika disiplin kerja baik maka kinerja akhir juga akan baik. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku, dan juga sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 444 dalam Kristanti & Lestari, 2019).

Disiplin kerja akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan tingkat disiplin kerja perusahaan yang tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu, disiplin kerja yang baik dan akan memaksimalkan efisiensi kerja (Kristanti & Lestari, 2019). Penelitian tersebut terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Su-

prapti, Jannah Puji Astuti, Noor Sa'adah, Salis Diah Rahmawati, Rulyta Yuli Astuti, Yuli Sudargini (2020) dengan judul *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas.

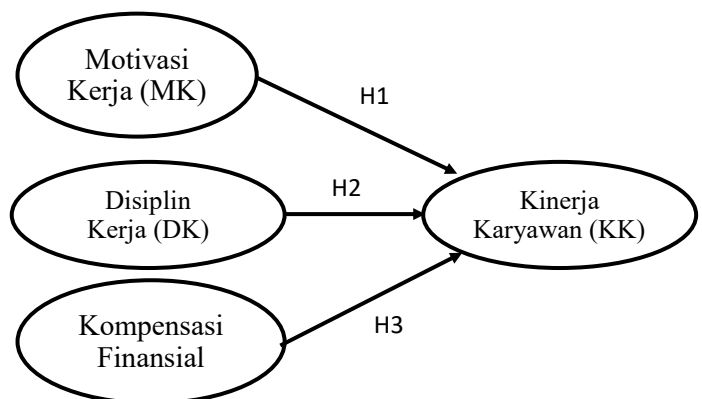
H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi bagi orang untuk pergi bekerja, dan remunerasi yang tepat akan mengarah pada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Samudra, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angga, Kusdi dan M. Djudi (2014) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)* kompensasi finansial secara langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

H3: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja

Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antar variabel (Sekaran & Bougie, 2016). Pengumpulan data pokok yang diperlukan untuk penelitian ini dilakukan dengan cara kuisisioner (kuisisioner) yaitu dengan menyebarkan rangkaian pertanyaan yang langsung disiapkan penulis kepada narasumber untuk diisi dengan benar. Saat menyusun kuisisioner, penelitian menggunakan skala likert 1-6, untuk mengukur variabel yang relevan dengan penelitian. Skala

digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian kuantitatif. Penggaris menggunakan enam titik di kedua ujung label, dengan syarat semakin dekat ke titik 1 berarti Anda sangat tidak setuju, dan semakin dekat ke angka 6 berarti Anda sangat setuju. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kantor Layanan pada Bank PQR Klaster Wilayah Jakarta Selatan. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 47 responden.

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan gambaran model penelitian di atas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 49 responden. Adapun wilayah yang digunakan sebagai obyek pada penelitian ini klister Jakarta Selatan.

Variabel dan Indikator

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) dan variable dependennya adalah kinerja karyawan. Untuk variable motivasi kerja diukur dengan 3 item indicator, kemudian variable disiplin kerja diukur dengan 4 item indicator, selanjutnya variable dari kompensasi finansial diukur dengan 4 item indikator ,dan terakhir variable kinerja karyawan diukur dengan 6 item indikator.

Uji Validitas dan Reabilitas

Model pengukuran atau model eksternal dengan indikator refleksi dievaluasi dengan validitas konvergensi dan validitas diskriminan indikator dan reliabilitas komprehensif dari blok indikator (Ghozali, 2016).

Berdasarkan korelasi antara skor item / skor komponen dan skor konstruksi yang dihitung dengan PLS, validitas konvergensi model pengukuran dengan indeks reflektif dievaluasi. Jika korelasi antara ukuran reflektifitas individu dan struktur yang akan diukur lebih besar dari 0,70, maka dianggap tinggi. Untuk memfasilitasi penelitian, cukup dengan menetapkan nilai beban pada 0,5 hingga 0,6 pada tahap awal pengembangan skala pengukuran (Chin dalam Ghozali, 2016).

Jika semua indikator distandarisasi, indikatornya sama dengan rata-rata komunitas blok. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas skor komponen variabel laten, dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan reliabilitas komposit (pc). Direkomendasikan bahwa nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Fornell & Lacker dalam Ghozali, 2016).

Composite reliability blok indikator untuk mengukur struktur dapat dievaluasi dengan dua metode, yaitu konsistensi internal yang dikembangkan oleh Werts, Linn & Joreskog (1974) dan Cronbach's Alpha.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Partial Least Square (PLS). Data penelitian akan dihitung menggunakan software smartPLS 3.0. Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Model internal terkadang disebut (hubungan internal, model struktural dan teori entitas) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori entitas. Model korelasi dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruksi korelasi dan uji-t, serta nilai koefisien parameter jalur struktural. Outer Model biasanya disebut (model hubungan atau pengukuran eksternal), yang mendefinisikan hubungan antara setiap blok indikator dan variabel latennya. Model pengukuran atau model eksternal dengan indikator refleksi dievaluasi dengan validitas konvergensi dan validitas diskriminan indikator dan reliabilitas komprehensif dari blok indikator (Ghozali, 2016).

Konstruksi Model menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Model internal terkadang disebut (hubungan internal, model struktural dan teori entitas) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori entitas. Model korelasi dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruksi korelasi dan uji-t, serta nilai koefisien parameter jalur struktural. Untuk menggunakan model evaluasi PLS, pertama-tama lihat R-squared dari setiap variabel dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

4. Hasil Penelitian

Profile Responden

Dari 49 responden, jumlah jenis kelamin laki-laki sebesar 30 karyawan (61.2%) dan jumlah jenis kelamin perempuan sebesar 19 karyawan (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria pada Bank PQR Klaster WKJS lebih besar dari jumlah karyawan Wanita. Mayoritas karyawan yang bekerja pada Bank PQR Klaster WKJS Kawin yaitu kawin sebanyak 27 karyawan (55.1%) dan belum kawin sebanyak 22 karyawan (44.9%).

Adapun untuk tingkat Pendidikan karyawan yang sudah sampai jenjang S2 yaitu sebanyak 3 karyawan (6.1%), kemudian S1 sebanyak 42 karyawan (85.7%), sebanyak 2 karyawan (4.1%) memiliki tingkat Pendidikan sampai D3, dan 2 karyawan (4.1%) memiliki tingkat Pendidikan hingga SLTA. Sedangkan ditinjau dari durasi waktu sebagai karyawan maka sebanyak 28 karyawan (57.1%) sudah bekerja selama 1-5 tahun, 10 karyawan (20.4%) sudah bekerja selama 5-10 tahun, 6 karyawan (12.2%) baru bekerja selama kurang dari 1 tahun dan 5 karyawan (10.2%) telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Uji Validitas

Validitas konstruk dari measurement model dengan indikator reflektif dapat diukur dengan loadings factor dan menggunakan parameter Average Variance Extracted (AVE) (Ghozali, 2016). Suatu konstruk dinyatakan valid jika nilai loadings score > 0.50. Hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya dapat dilihat pada tabel 1.

Uji Reliabilitas

Realibitas konstruk dari measurement model dengan indikator reflektif dapat diukur dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability diatas 0.70. Berikut adalah nilai composite reliability pada tabel 2.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel. Uji realibilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's alpha di mana output smartpls memberikan hasil seperti terlihat pada tabel 3.

Nilai yang disarankan adalah di atas 0.70 dan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa besar nilai cronbach's alpha untuk semua konstruk berada di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliable.

Uji Model Inner

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R-square untuk konstruk

Tabel 1. Construct Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Kriteria
Motivasi Kerja	MK1	0.869	Valid
	MK2	0.897	Valid
	MK3	0.763	Valid
	MK4	0.709	Valid
	MK5	0.870	Valid
	MK6	0.794	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.792	Valid
	DK2	0.741	Valid
	DK3	0.870	Valid
	DK4	0.853	Valid
	DK5	0.758	Valid
	DK6	0.799	Valid
	DK7	0.645	Valid
	DK8	0.667	Valid
Kompensasi Finansial	KF1	0.808	Valid
	KF2	0.836	Valid
	KF3	0.504	Valid
	KF4	0.840	Valid
	KF5	0.696	Valid
	KF6	0.632	Valid
	KF7	0.899	Valid
	KF8	0.842	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.797	Valid
	KK2	0.855	Valid
	KK3	0.774	Valid
	KK4	0.713	Valid
	KK5	0.786	Valid

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria
Motivasi Kerja	0.924	Reliable
Disiplin Kerja	0.920	Reliable
Kompensasi Finansial	0.918	Reliable
Kinerja Karyawan	0.899	Reliable

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi Kerja	0.901	Reliable
Disiplin Kerja	0.913	Reliable
Kompensasi Finansial	0.894	Reliable
Kinerja Karyawan	0.860	Reliable

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Didalam menilai model structural dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4. merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan smartPLS 3.0.

Tabel 4. R-square

Konstruk	R-square
Kinerja Karyawan	0.542

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, maka dapat dilihat nilai R-Square sebesar 0.542 yang berarti variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial sebesar 54.2% sedangkan 45.8% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Landasan yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficient pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 Path Coefficient, pengujian

hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Dapat dilihat bahwa nilai P Values sebesar $0.015 < 0.05$ dan nilai t-statistics sebesar $2.432 > 1.96$ (T tabel signifikansi 5%) Nilai original sample adalah positif, yaitu sebesar 0.420. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak, yang berarti adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Dapat dilihat bahwa nilai P Values sebesar $0.453 > 0.05$ dan nilai t-statistics sebesar $0.752 < 1.96$ (T tabel signifikansi 5%) Nilai original sample adalah negatif, yaitu sebesar -0.129. Dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, disiplin kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.
1. Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.
Dapat dilihat bahwa nilai P Values sebesar $0.015 < 0.05$ dan nilai t-statistics sebesar $2.432 > 1.96$ (T tabel signifikansi 5%) Nilai original sample adalah positif, yaitu sebesar 0.420. Dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak, yang berarti adanya pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MK -> KK	0.420	2.432	0.015
DK -> KK	-0.129	0.752	0.453
KF -> KK	0.372	2.235	0.026

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan pada saat terjadinya pandemi covid-19. Dengan adanya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan hipotesis penelitian yang dilakukan oleh (Vipraprastha et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Layanan pada Bank PQR Klaster Wilayah Jakarta Selatan karena karyawan harus mengikuti SOP dari PT. Bank PQR sehingga mau tidak mau karyawan harus menaati dan menjalankan SOP yang berlaku. Sehingga karyawan diharuskan menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. Namun, permasalahan tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil interview yang sudah dilakukan terhadap karyawan Bank PQR yang memiliki posisi sebagai Relationship Manager Kredit Konsumer, “kedisiplinan tidak terlalu penting dalam hasil kerjanya, karena kerjanya dituntut untuk menghasilkan angka kredit dan laba yang tinggi. Kedisiplinan dalam berpakaian dan jam kerja tidak terlalu penting dalam menghasilkan angka kredit dan laba yang tinggi, bagi saya yang berpengaruh dalam pencapaian kerja saya adalah cara bermarketing dengan efektif, selama bisa bekerja dengan cepat dan teliti kedisiplinan soal berpakaian dan jam kerja tidak terlalu penting

bagi saya”. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi aturan jam kerja, belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dilakukan oleh (Nanda et al., 2020) yang hasilnya menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya suatu kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pengumpulan data, pembentukan model, berbagai uji dan analisis hasil maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian.

Keterbatasan

Pada penelitian ini hanya menggunakan sample pada karyawan bank PQR dan penyebaran dari kuisioner pada masa pandemic, serta menggunakan variabel independennya yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial, serta variabel dependennya ialah variable kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini masih diperlukan kajian lanjutan secara lebih komprehensif. Bagaimanapun juga penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki berbagai kekurangan dan adanya keterbatasan sehingga masih memerlukan penyempurnaan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, berikut beberapa saran yang memungkinkan dapat diberikan.

Bagi Bank PQR perlu mempertahankan agar

motivasi kerja para karyawan tetap bertahan agar kinerja karyawan tetap terjaga, Bagi perusahaan PT. Bank PQR agar lebih memperhatikan disiplin karyawan karena jika disiplin diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun disarankan kepada perusahaan agar lebih memfokuskan kepada pemberian kompensasi, karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan disiplin kerja. Kompensasi yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kompensasi dalam bentuk asuransi yang dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Apriyanto, Y. B. (2015). *Penyelesaian Kredit Bermasalah Pada Bank DKI Jakarta Cabang Solo Melalui Jalur Non Litigasi* [Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Asy'ari, R. O. (2020). Makalah Bahasa Indonesia Pengertian Covid-19 dan Bentuk Partisipasi Dalam Memerangnya. *Makalah Covid 19, May*, 3–10.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Gava Media.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Budiman, C. Y. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. *Simki-Economic*, 01(02), 0–8.
- Etebu, & Charity. (2016). Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service. *Journal of Resources Development and Management*, 22(1996), 1–6.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Goda, V. E. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Velasquez-Valencia, Alexander Interciencia*. Universitas Sanata Dharma.
- Hati, S. W., & Brahmana, I. (2016). Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 4(2), 115–122.
- Hertanto, E. (2017). *Kuesioner Motivasi Kerja Untuk Penelitian Kuantitatif*.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. UNiversitas Negeri Semarang.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Maharani, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Meddles, J. A. (2012). *Outcomes of Performance Disciplinary Actions in a Healthcare Organization*. The Ohio State University.
- Nurhadiyanti, S. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 252377.
- Robiah, S. (2019). *Selangkah Lebih Dekat Dengan Bank DKI Syariah Ciputat*
- Samudra, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill- Building Approach*. In Wiley.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., &

- Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6), 40–45.
- Studer, B., & Knecht, S. (2016). *Motivation: Theory, Neurobiology and Applications*. Academic Press.
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 579–586.
- Suhaerlinda, L. (2019). *Analisis Faktor Yang Menyebabkan Ketidakstabilan Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Suhartono. (2015). The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY Company. *IBuss Management*, 3(1), 14–20.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Tinovitasari, F., Yuliantanti, R., & Malati, F. (2017). Work Discipline Factors Affecting Employees Performance of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya. *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v1i1.343>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>