
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Princesza Feyga Candi Permana

Management Department, STIE Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia

Antyo Pracoyo

Management Department, STIE Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia
antyo.pracoyo@ibs.ac.id

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 Klaster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank XYZ. 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

Abstract

This study aims to determine 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 DKI Bank Service Office in the south Jakarta Mayor Cluster. Data analysis in this study using 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

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).

*) Corresponding Author

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. Dengan demikian, karyawan tidak perlu datang ke kantor secara langsung dengan 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 himbauan 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 penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Selama Wabah Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank DKI selama pandemi Covid -19?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank DKI selama pandemi Covid -19?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bank DKI selama pandemi Covid-19?

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong bagi seseorang (Goda, 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).

Tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut (McClelland dalam Hertanto, 2017) yaitu memberikan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*), kekuasaan (*need for power*). Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland menunjukkan bahwa tiga hal penting telah menjadi kebutuhan manusia, yaitu pertama *need for achievement* adalah kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, dalam hierarki Maslow, kebutuhan ini terletak di antara apresiasi dan realisasi diri. Karakteristik individu yang menunjukkan orientasi tingkat tinggi meliputi kesediaan untuk menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang pekerjaan mereka, dan keinginan untuk mengambil tanggung jawab dalam memecahkan masalah. *Need for achievement* Kebutuhan berprestasi merupakan pendorong pencapaian, karena karyawan akan berusaha keras untuk mencapai prestasi tertinggi. wujudnya tujuan tersebut realistis tetapi menantang, dan merupakan perbaikan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Kedua *need for power* adalah kebutuhan akan kekuasaan, diperlukan untuk membuat orang lain menunjukkan perilaku tertentu, sehingga orang tidak akan menunjukkan perilaku tersebut tanpa dipaksa, atau ditampilkan sebagai ekspresi kontrol dan pengaruh pribadi pada orang lain. Kebutuhan dalam teori Maslow ini terletak di antara apresiasi dan realisasi diri. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat erat kaitannya dengan kebutuhan akan posisi kepemimpinan. *Need for power* adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan termotivasi untuk mempengaruhi lingkungan, memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, dan memiliki gagasan untuk menang. Ada juga motivasi untuk meningkatkan status dan prestise pribadi. Ketiga *need for affiliation* adalah kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk memiliki hubungan yang bersahabat dan dekat antarpribadi. Individu mencerminkan keinginan untuk menjalin hubungan yang dekat, kooperatif dan bersahabat dengan pihak lain. Individu dengan permintaan tinggi untuk aliansi biasanya berhasil dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi dari karakteristik tersebut, dan akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi atau manajemen organisasi (Robbins, 2006 dalam Hertanto, 2017).

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 yang 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 berkata "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).

Indikator disiplin kerja adalah aturan waktu masuk, pulang dan istirahat. Aturan dasar tentang pakaian dan perilaku di tempat kerja. Peraturan tentang cara kerja dan terkait dengan unit kerja lain. Aturan tentang apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan karyawan di perusahaan (Ginting, 2018)

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah 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 adalah 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 & Brahmna, 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 (Marihhot 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, biayakerja, Insentif termasuk bonus, komisi, distribusi keuntungan dan distribusi saham. Pembayaran yang ditanggung adalah rencana tabungan anuitas pembelian saham. Dalam penelitian ini, kompensasi ekonomi hanya langsung berupa gaji dan bonus.

Kompensasi adalah "tidak langsung atau tunjangan seperti pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini" (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.

Indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut. Gaji pokok adalah total pendapatan yang

diperoleh karyawan. Gaji diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap gaji pokok bulanan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Contoh: Sesuai kontrak kerja perusahaan, kas yang diterima karyawan dapat dilihat dari tingkat pekerjaan satu bulan. Kemudian, insentif merupakan kompensasi tambahan selain gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur menurut persepsi karyawan tentang besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan untuk kehidupan yang layak. Contoh: Dalam bentuk kompensasi selain gaji pokok, sebagai kompensasi atas prestasi kerja yang telah ditentukan perusahaan dan jam kerja ekstra. Selain itu, tunjangan adalah kompensasi selain gaji pokok dan merupakan imbalan berdasarkan jumlah tunjangan yang diberikan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan tertentu. Tunjangan diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang jumlah tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan tersebut. Contoh: Memberikan santunan kepada pegawai berupa jaminan sosial pegawai, seperti jaminan kecelakaan kerja. Terakhir, bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima karyawan, yang disesuaikan dengan target pencapaian laba perusahaan. Bonus diukur berdasarkan persepsi responden terhadap besarnya bonus yang diberikan perusahaan berdasarkan keuntungan mereka. Contoh: Karena pencapaian karyawan melebihi tujuan yang ingin dicapai perusahaan, karyawan tersebut menerima bonus berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan. Ini biasanya disebut *service* (Putra & Mujiati, 2016).

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).

Standar pengukuran kinerja pegawai ada dua, yaitu evaluasi berdasarkan hasil akhir (*result - based performance evaluation*). Mengukur kinerja atau sekedar hasil akhir berdasarkan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi ditentukan oleh manajemen atau kelompok kerja, dan kemudian mendorong karyawan, dan mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan seberapa baik mereka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kedua, pengukuran tersebut didasarkan pada perilaku (*evaluasi kinerja berbasis perilaku*). Pengukuran perilaku lebih menekankan pada cara untuk mencapai tujuan, daripada hasil akhir. Pengukuran berbasis perilaku cenderung kualitatif daripada kuantitatif. Pengukuran berbasis perilaku biasanya subjektif, karena diasumsikan bahwa karyawan dapat secara akurat menggambarkan kinerja efektif dari diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka (Suhaerinda, 2019).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260 dalam Bintoro & Daryanto, 2017) pertama kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua yaitu kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan. Ketiga yaitu ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keempat, efektivitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku), tujuannya untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kelima yaitu kemandirian, yaitu tingkatan karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi pekerjaannya. Terakhir, komitmen kerja, yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap lembaga dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Hipotesis

- Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja
- Ho1: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
- Ha2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- Ho2: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja
- Ha3: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja
- Ho3: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

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 kuesioner, peneliti menggunakan skala likert 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 XYZ Klaster Wilayah Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 47 sampel.

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).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pre-Test

Proses pengumpulan data dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan responden sebanyak 30 orang untuk melakukan *pre-test*.

Uji Validitas (*Pre-Test*)

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor pada hasil *pre-test* untuk melihat nilai kaiser meyer-olkin measure of sampling adequacy, bartlett's test of spcercicity, anti-image matrices, dan factor loading of component matrix. Untuk dapat melakukan pengujian validitas harus menggunakan tools analisis factor. Persyaratan pokok yang harus dipenuhi adalah nilai Kaiser meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO-MSA) harus lebih besar dari 0.5 dan nilai probabilitas (sig.) < 0.05. Software yang digunakan adalah SPSS 25.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 dapat diketahui bahwa perhitungan validitas 4 variabel adalah sebanyak 30 pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan dari seluruh indikator pernyataan dalam instrumen penelitian terdapat beberapa pernyataan yang tidak memenuhi nilai yang telah disyaratkan atau dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator dalam *pre-test* tidak valid. Oleh karena itu, perlu ada item indikator yang harus dihilangkan

Tabel 1 Uji Validitas Pre-Test

Variabel	Indikator	KMO (>0.5)	SIG (<0.5)	MSA (>0.5)	Factor Loading (>0.5)	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,754	0.000	0,657	0,739	Valid
	MK2			0,713	0,866	Valid
	MK3			0,801	0,707	Valid
	MK4			0,72	0,566	Valid
	MK5			0,837	0,845	Valid
	MK6			0,838	0,69	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,808	0.000	0,897	0,906	Valid
	DK2			0,801	0,871	Valid
	DK3			0,82	0,767	Valid
	DK4			0,783	0,677	Valid
	DK5			0,815	0,818	Valid
	DK6			0,847	0,847	Valid
	DK7			0,736	0,739	Valid
	DK8			0,709	0,639	Valid
Kompensasi Finansial	KF1	0,827	0.000	0,803	0,828	Valid
	KF2			0,81	0,875	Valid
	KF3			0,809	0,555	Valid
	KF4			0,8	0,933	Valid
	KF5			0,815	0,82	Valid
	KF6			0,867	0,555	Valid
	KF7			0,84	0,936	Valid
	KF8			0,902	0,815	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,641	0.000	0,517	0,206	Tidak Valid
	KK2			0,719	0,843	Valid
	KK3			0,62	0,835	Valid
	KK4			0,776	0,733	Valid
	KK5			0,73	0,817	Valid
	KK6			0,723	0,715	Valid
	KK7			0,393	0,074	Tidak Valid
	KK8			0,479	0,141	Tidak Valid

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Uji Reliabilitas (Pre-Test)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas indeks variabel pertanyaan dan variabel dalam setiap angket. Pengujian tersebut dapat dilihat dengan melihat nilai batas Cronbach's alpha > 0,60, kemudian indikator yang dinyatakan dalam kuesioner dinyatakan reliabel, konsisten dan berhubungan dengan variabel. Berikut hasil analisis reliabilitas indikator penelitian.

Tabel 2 Uji Realibilitas Pre-Test

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.827	Reliable
Disiplin Kerja	0.908	Reliable
Kompensasi Finansial	0.883	Reliable
Kinerja Karyawan	0.666	Reliable

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian yaitu, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Cronbach's Alpha > 0.60. Hasil ini menyatakan jika *item* indikator pernyataan dalam kuesioner dinyatakan ke responden yang sama dan berbeda hasilnya akan cenderung tetap dan konsisten.

Analisis Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas ini diolah setelah melakukan penyebaran kuesioner dan berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah diberikan kepada jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 47 karyawan pada PT Bank XYZ

Tabel 3 Uji Validitas Full Test

Varianbel	Indikator	KMO (>0.5)	SIG (<0.5)	MSA (>0.5)	Factor Loading (>0.5)	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,832	0.000	0,829	0,870	Valid
	MK2			0,811	0,901	Valid
	MK3			0,768	0,756	Valid
	MK4			0,755	0,705	Valid
	MK5			0,901	0,875	Valid
	MK6			0,928	0,793	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,838	0.000	0,892	0,845	Valid
	DK2			0,847	0,840	Valid
	DK3			0,824	0,768	Valid
	DK4			0,807	0,752	Valid
	DK5			0,863	0,836	Valid
	DK6			0,873	0,851	Valid
	DK7			0,791	0,743	Valid
	DK8			0,779	0,669	Valid
Kompensasi Finansial	KF1	0,828	0.000	0,883	0,818	Valid
	KF2			0,889	0,846	Valid
	KF3			0,753	0,489	Valid
	KF4			0,787	0,840	Valid
	KF5			0,716	0,693	Valid
	KF6			0,937	0,621	Valid
	KF7			0,872	0,901	Valid
	KF8			0,786	0,841	Valid
Kinerja Karyawan	KK2	0,766	0.000	0,782	0,819	Valid
	KK3			0,702	0,883	Valid
	KK4			0,758	0,797	Valid
	KK5			0,878	0,721	Valid
	KK6			0,779	0,744	Valid

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Uji Validitas (Full Test)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas diketahui bahwa indikator-indikator setiap variabel yang terdapat pada instrument penelitian ini adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas (Full Test)

Uji reliabilitas adalah menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Malhotra (2010:60) dengan melihat batas nilai Cronbach's alpha >0.60 maka indikator pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliable, konsisten, dan relevan terhadap variabel.

Tabel 4 Tabel Uji Reliabilitas (Full Test)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.898	Reliable
Disiplin Kerja	0.911	Reliable
Kompensasi Finansial	0.869	Reliable
Kinerja Karyawan	0.839	Reliable

Sumber: Pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.(2021)

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, semua pernyataan di setiap variabel *reliable*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai total *Cronbach's alpha* pada pengujian > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur *reliable* dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Outer Model

Construct Validity

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 5 dibawah ini:

Tabel 5 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	KK2	0.797	Valid
	KK3	0.855	Valid
	KK4	0.774	Valid
	KK5	0.713	Valid
	KK6	0.786	Valid

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS 3.0* (2021)

Convergent Validity

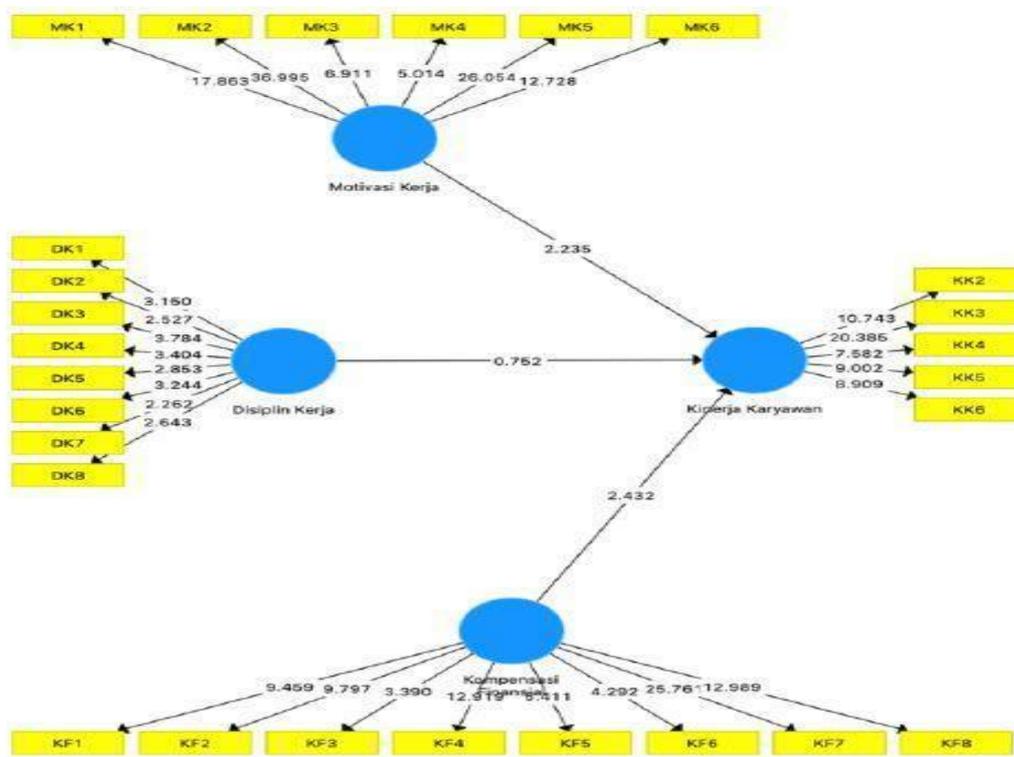
Menilai *convergent validity* suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat skor *average varian extracted (AVE)*, masing-masing harus bernilai di atas 0.5. Tampak pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua AVE memiliki nilai di atas 0.5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik

Tabel 6 Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Kriteria
Motivasi Kerja	0.672	Valid
Disiplin Kerja	0.592	Valid
Kompensasi Finansial	0.589	Valid
Kinerja Karyawan	0.642	Valid

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Pada pengujian *outer model* dapat dilihat bahwa *loading factor* > 0.5, *AVE* > 0.5 sehingga semua *item* pernyataan telah valid. Gambar 1 berikut menunjukkan hasil output *outer model* yang dieksekusi dengan menggunakan PLS *Algorithm*.



Gambar 1 Hasil Output Outer Model

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran (*outer model*) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara struktur dan item pengukuran lebih besar dari pada struktur lain, hal ini menunjukkan bahwa struktur potensial memprediksi ukuran strukturnya lebih baik daripada ukuran struktur lainnya. Tabel 7 berikut mencantumkan *cross loading*:

Nilai *cross loading* pada tabel menunjukkan adanya *discriminant validity*. Nilai *cross loading* pada tabel 4.8 menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading* nya. Berdasarkan hasil analisa *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Tabel 7 Cross Loadings

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Motivasi Kerja
DK1	0.792	-0.121	-0.091	0.001
DK2	0.741	0.001	0.016	0.035
DK3	0.870	-0.201	-0.103	-0.129
DK4	0.853	-0.210	-0.103	-0.183
DK5	0.758	-0.026	0.021	-0.079
DK6	0.799	-0.189	0.001	-0.046
DK7	0.645	-0.016	0.045	0.042
DK8	0.667	-0.084	-0.026	-0.125
KF1	-0.124	0.481	0.808	0.457
KF2	-0.040	0.488	0.836	0.385
KF3	-0.030	0.400	0.504	0.485
KF4	-0.133	0.536	0.840	0.605
KF5	-0.009	0.420	0.696	0.516
KF6	-0.002	0.469	0.632	0.344
KF7	-0.143	0.586	0.899	0.430
KF8	0.017	0.594	0.842	0.507
KK2	-0.064	0.831	0.562	0.471
KK3	-0.180	0.886	0.595	0.477
KK4	-0.275	0.787	0.388	0.425
KK5	-0.081	0.739	0.544	0.381
KK6	-0.226	0.755	0.514	0.741
MK1	-0.110	0.577	0.526	0.869
MK2	-0.109	0.542	0.507	0.897
MK3	0.031	0.528	0.431	0.763
MK4	-0.002	0.450	0.432	0.709
MK5	-0.110	0.522	0.522	0.870
MK6	-0.292	0.530	0.555	0.794

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS 3.0* (2021)

Construct Reliability

Reliabilitas 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 8 di bawah ini.

Tabel 8 Composite Reliability

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

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS 3.0* (2021)

Tabel 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 sebagai berikut:

Tabel 9 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: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS* 3.0 (2021)

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

Inner Model

Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur *structural*. Di Dalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.11 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *smartPLS* 3.0.

Tabel 10 R-square

Konstruk	R-square
Kinerja Karyawan	0.542

Sumber: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Berdasarkan tabel 10 diatas, 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 11 berikut ini:

Tabel 11 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: Pengolahan data oleh Peneliti menggunakan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Berdasarkan tabel 11 *Path Coefficient* diatas, 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 H_0 1 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.

2. Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan

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 H_02 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.

3. 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 H_03 ditolak, yang berarti adanya pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini disimpulkan bahwa dengan kompensasi finansial akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

4. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria uji validitas dan reliabilitas. Pada hasil pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembahasan dari hasil pengujian masing-masing hipotesis penelitian dibahas pada sub-bab di bawah ini.

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 XYZ Klaster Wilayah Jakarta Selatan karena karyawan harus mengikuti SOP dari PT. Bank XYZ 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 XYZ yang memiliki posisi sebagai *Relationship Manager* Kredit Konsumer, "kedisiplinan tidak terlalu penting dalam hasil kinerjanya, karena kinerjanya 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 menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan implikasi manajerial untuk karyawan Kantor Layanan pada Bank XYZ klaster Wilayah Jakarta Selatan selaku pihak yang dijadikan objek penelitian. Beberapa implikasi yang dapat diberikan kepada pihak Bank XYZ sebagai berikut:

1. MK6 (hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,72 yang menunjukkan bahwa karyawan agak setuju bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku, maka dari itu karyawan bisa mempertahankan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan harapannya bisa lebih ditingkatkan lagi dengan cara meluangkan waktu untuk memelihara hubungan karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. MK5 (hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik) memiliki nilai rata-rata interval terendah yaitu 4,43 yang menunjukkan bahwa karyawan agak setuju memiliki hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik maka dari
3. DK 7 (selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan) memiliki nilai rata-rata interval tertinggi yaitu 4,83 yang artinya karyawan PT. Bank XYZ agak setuju dengan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.
4. DK5 (tetap mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu saat work from home) memiliki rata-rata interval terendah yaitu 4,23 yang menunjukkan bahwa karyawan agak setuju dengan tetap mengerjakan tugas tepat pada waktunya maka dari itu pihak Bank XYZ seharusnya lebih memperhatikan dan menegur karyawan yang tidak mengerjakan dan mengumpulkan tugas dengan tepat waktu. Sehingga membuat karyawan tetap disiplin dalam hal mengerjakan tugasnya
5. KF7 (adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga) memiliki rata-rata tertinggi yaitu 5,38 yang menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya asuransi Kesehatan bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga, maka dari itu Bank XYZ selalu memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya sehingga para karyawan dapat selalu berkontribusi dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.
6. KF3 (saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan) memiliki rata-rata interval terendah yaitu 4,62 yang menunjukkan bahwa karyawan agak setuju merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh pihak Bank XYZ maka dari itu pihak Bank XYZ harus mempertahankan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berupa asuransi, namun untuk kedepannya mungkin PT. Bank XYZ dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan menambahkan produk-produk asuransi terhadap karyawannya.
7. KK7 (saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan) memiliki rata-rata interval tertinggi yaitu 5,55 yang menunjukkan bahwa karyawan setuju bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank XYZ bersedia melakukan kewajibannya sebagai karyawan untuk memajukan perusahaan.
8. KK1 (selama pandemi ini saya selalu melakukan pekerjaan secara penuh dan tepat waktu) memiliki rata-rata interval terendah yaitu 4,36 yang menunjukkan bahwa karyawan agak setuju selama pandemi ini selalu melakukan pekerjaan secara penuh dan tepat waktu. Maka dari itu PT. Bank XYZ harus memberikan perhatian lebih lagi terhadap karyawannya agar karyawannya tetap melakukan pekerjaan secara penuh dan tepat waktu sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ pada kluster Wilayah Jakarta Selatan. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *smartPLS* menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
2. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
3. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam

penelitian ini

Saran

Penelitian ini tentu saja jauh dari kata sempurna dan masih memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan sehingga masih memerlukan penyempurnaan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, berikut beberapa saran yang memungkinkan dapat diberikan.

Bagi Bank XYZ perlu mempertahankan agar motivasi kerja para karyawan tetap bertahan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Bagi perusahaan PT. Bank XYZ 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 PUSTAKA

- 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.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Gava Media.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- 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 Multivariete 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*.
- 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.
- Nanda, A. A. W. V., Rucika, N. G. D., Winatha, M. A., & Apriani, H. (2020). The Effect of Direct Compensation Towards Employee Performance in Front Office Department At St. Regis Bali Resort. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 7(1), 24–38. <https://doi.org/10.34013/barista.v7i1.171>
- 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.
- 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.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill- Building Approach*. In Wiley.
- Sembiring, M. J., Fatihudin, D., Mochklas, M., & Holisin, I. (2020). Banking Employee Performance During Pandemic Covid-19: Remuneration And Motivation. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(VII), 64–71. <http://xajzkidx.cn/gallery/5-july2020a.pdf>
- 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.

- Suhaerlinda, L. (2019). *Analisis Faktor Yang Menyebabkan Ketidakstabilan Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- 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>
- Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. Ss., & Prayoga, I. M. S. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu Dalam Pemberdayaan Remaja Di Masa Pandemi Covid-19 Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 150–154.