



Pengaruh Kompensasi Finansial dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk, Cabang Penjernihan Jakarta Pusat

Muhamad Akmal¹⁾; Teguh Santoso²⁾ and Imas Marsiah³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: ¹13akmal1@gmail.com; ²dosen02036@unpam.ac.id

Abstract

This study uses a method using quantitative methods. The data analysis used is multiple linear regression. The data processing method in this study used the IBM SPSS 26 application program. Meanwhile, data collection used a questionnaire. The sampling technique used in this study was saturated sampling technique, in which 30 respondents were taken as a sample of all members of the population taken from BCA employees at the Purification branch, Central Jakarta. The results of this study indicate: (1) Financial compensation has a significant effect on employee performance at PT Bank central asia Tbk, the central jakarta purification branch. This is evidenced by the results of the t test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) Work discipline has a significant effect on employee performance at PT Bank central asia Tbk, the central jakarta refining branch. This is evidenced by the results of the t test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) Financial compensation and work discipline together have a significant effect on employee performance at PT Bank Central Asia Tbk Purification branch, Central Jakarta. This is evidenced by the F test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Employee performance, work discipline, financial compensation

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS 26. Sedangkan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana diambil 30 responden sebagai sampel dari seluruh anggota populasi yang diambil dari karyawan BCA cabang Purifikasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank central asia Tbk cabang pemurnian jakarta pusat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank central asia Tbk cabang penyulingan jakarta pusat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk cabang Purifikasi Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, disiplin kerja, kompensasi finansial

PENDAHULUAN

Zaman telah berganti era dimana teknologi mengambil porsi sangat besar dalam kehidupan manusia modern, dunia industry mulai benar-benar selektif dalam memilih sumber daya manusia (SDM) yang akan bergabung dengan perusahaan-perusahaan modern. Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan didalam kondisi masyarakat sekarang sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan.

Di dalam kondisi global saat ini perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal juga berprestasi untuk perusahaannya dan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Manajemen memiliki peran penting dalam mengawasi kegiatan operasi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan manajemen yang efektif dalam perusahaan merupakan suatu kekayaan yang paling berharga dan tak ternilai dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, pengembangan, retensi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

PT Bank Central Asia cabang Penjernihan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dimana karyawan oprasional mendapatkan sorotan lebih dalam peningkatan layanan yang bertujuan mempererat hubungan dengan nasabah. Layanan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan ini. Oprasional terdiri dari teller, customer service, unit prioritas, unit bisnis dan admin kredit. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan oprasionalnya,

Seorang pemimpin tidak hanya dituntut tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melaikan juga harus mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tentunya dapat ditawarkan melalui suatu paket yang sudah memuat berbagai bentuk kompensasi berdasarkan kebutuhan masing-masing dan remunerasi yang sesuai untuk setiap individu yang berbeda. Wibowo (2016:271).

Disiplin kerja adalah perintah atau peraturan yang dibuat oleh pengurus suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan sebagainya. pada orang-orang yang tergabung dalam organisasi mentaati peraturan yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan keteraturan. Afandi (2018:11).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, Oleh karena itu, kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja para pegawai. Kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering digabungkan dengan beberapa variabel independen yang mempengaruhi seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya (Sutrisno, 2019:123).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Bralius & Imas, 2022).

KAJIAN LITERATUR

Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu menurut para ahli pengertian manajemen adalah sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan pengawasan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang berkaitan dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Menurut Hasibuan (2016 : 10) Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2017:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2019:119), Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan baik langsung maupun tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan pantas kepada karyawan, sebagai imbalan atau kontribusi/jasa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mau mengubah perilakunya sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan.

Menurut Zainal (2018:599), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. di sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:9), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, bukan hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaian yang diperhatikan, tetapi juga tanggung jawab dan kesesuaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sutrisno, (2019:123), Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas keluaran dari hasil kerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistic.

Menurut (Martono, 2016:152), Jenis penelitian merupakan bagian inti dalam desain penelitian, karena pada bagian ini dapat peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018:13), Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Central Asia Purification cabang Jalan Penjernihan 1 No. 23 RT 02 RW 07 Bendungan Tanah Abang Hilir Kota Jakarta Pusat Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10210. Pelaksanaan dan waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2020 sampai dengan penelitian selesai.

Jenis Data Dan Sumber

Data Primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, (Sgiyono, 2018:213). Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis.

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:137). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada karyawan PT Bank Central Asia Purification cabang Penjernihan Jakarta Pusat terkait permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik penyebaran angket (kuesioner) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan terkait dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja kepada 82 orang karyawan PT Bank Central Asia Purification cabang Jalan Penjernihan Jakarta Pusat.

Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016,80), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Central Asia cabang Penjernihan Jakarta Pusat yang berjumlah 30 karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:162) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling yakni sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pemilihan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2016,85).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur salah sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut Danang Suyanto (2017:80).

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014,64) uji reliabilitas merupakan alat untuk mendapatkan data yang sah tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas umumnya dipakai untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya berupa kuisisioner. Di program Statistical Product and Service Solution (SPSS), metode yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan memakai metode Cronbach Alpha yang berarti satu variabel diakui reliabel jika cronbach alpha > 0.6 .

Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014,99) , multikolinieritas adalah uji antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna. Uji multikolinieritas adalah metode untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) heteroskedastisitas adalah varian residual yang berbeda dengan semua pengamatan yang terdapat dimodel regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas memiliki maksud dan tujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan dengan pengamatan yang lainnya.

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} . Ghozali (2016:72).

Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Ghozali (2016:69).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kompensasi Finansial

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N=30, a=5%	keterangan
1.	0,873	0,361	Valid
2.	0,909	0,361	Valid
3.	0,925	0,361	Valid
4.	0,880	0,361	Valid
5.	0,892	0,361	Valid
6.	0,911	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas kompensasi finansial dengan jumlah butiran pernyataan 6, dapat diketahui bahwa semua butiran pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi finansial diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butiran pernyataan yang digunakan adalah valid dengan demikian masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi finansial dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N=30, a=5%	keterangan
1.	0,369	0,361	Valid
2.	0,703	0,361	Valid
3.	0,777	0,361	Valid
4.	0,627	0,361	Valid
5.	0,804	0,361	Valid
6.	0,886	0,361	Valid
7.	0,820	0,361	Valid
8.	0,836	0,361	Valid
9.	0,706	0,361	Valid
10	0,856	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas disiplin kerja dengan jumlah butiran pernyataan 10, dapat diketahui bahwa semua butiran pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butiran pernyataan yang digunakan adalah valid dengan demikian masing-masing pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N=30, $\alpha=5\%$	keterangan
1.	0,512	0,361	Valid
2.	0,620	0,361	Valid
3.	0,647	0,361	Valid
4.	0,534	0,361	Valid
5.	0,869	0,361	Valid
6.	0,731	0,361	Valid
7.	0,711	0,361	Valid
8.	0,570	0,361	Valid
9.	0,477	0,361	Valid
10.	0,388	0,361	Valid
11.	0,756	0,361	Valid
12.	0,904	0,361	Valid
13.	0,362	0,361	Valid
14.	0,368	0,361	Valid
15.	0,630	0,361	Valid
16.	0,702	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas kinerja karyawan dengan jumlah butiran pernyataan 16, dapat diketahui bahwa semua butiran pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butiran pernyataan yang digunakan adalah valid dengan demikian masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	0,949	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,890	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,878	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Artinya semua pernyataan yang digunakan untuk semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	10,525	8,201		1,283	0,210		
Kompensasi	0,448	0,110	0,419	4,071	0,000	0,812	1,231
Disiplin	1,106	0,187	0,608	5,902	0,000	0,812	1,231

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa untuk semua variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,812 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) lebih kecil dari 10 yaitu 1,231. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi tidak ditemukan kolerasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,800	4,796		1,418	0,168
1 Kompensasi	-0,042	0,064	-0,134	-0,647	0,523
Disiplin	-0,077	0,110	-0,146	-0,704	0,488

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih dari 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kompensasi finansial 0,523 atau 52,3% ($0,523 > 0,05$) dan disiplin kerja 0,488 atau 48,8% ($0,488 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,525	8,201		1,283	0,210
1 Kompensasi	0,448	0,110	0,419	4,071	0,000
Disiplin	1,106	0,187	0,608	5,902	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji t diatas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: 1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat. H_0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat. H_1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji t diatas diperoleh nilai signifikansi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 atau 0% itu berarti probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ ($0\% < 5\%$) sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	671,607	2	335,803	44,475	,000 ^b
1	Residual	203,860	27	7,550		
	Total	875,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat. H_0 : Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat. H_3 : Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat.

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) atau dengan kata lain secara empiris menolak H_0 dan menerima H_3 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank central asia Tbk, cabang penjernihan jakarta pusat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Penjernihan, Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($0\% > 5\%$) sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Penjernihan, Jakarta Pusat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Penjernihan, Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($0\% > 5\%$) sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Penjernihan, Jakarta Pusat.
3. Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Penjernihan, Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($0\% < 5\%$). Sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya sebatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

- Baxter, J., Chua, W. F., Elharidy, A. M., Nicholson, B., Scapens, R. W., & Gurd, B. (2008). Qualitative Research in Accounting & Management"Remaining consistent with method? An analysis of grounded theory research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management Qualitative Research in Accounting & Management Qualitative Research in Accounting & Management*, 5(7), 101–121. <https://doi.org/10.1108/11766090810888917>
- Bralius & Imas. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BINA AGRA MULYA DI JAKARTA
- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (konsep dan realitas)*. Bogor: Di Media
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Bumi.
- Kabupaten Garut Jawa Barat. Abdi Laksana: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, (1), 67-74.
- Mangkunegara, AP (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pencetakan ke-3. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyanto, E. M. (2018). *Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia*.
- Sugiyanto, Fitri Dwi Febrianti. *The Effect Of Green Intellectual Capital, Conservatism, Earning Management, To Future Stock Return And Its Implications On Stock Return The Indonesian Accounting Review* Vol. 11, No. 1, January - June 2021, Pages 93 - 103
- SUGIYANTO, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., & Suropto, S. (2020). Good Corporate Governance And Tax Avoidance To Cost Of Debt With Growth Opportunityas Moderating (Empirical Study On Manufacturing Company And Finance Service Listed In Idx 2015-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 123-140.
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Yusuf, M. *Implikasinya Umkm Pada Ekonomi Kreatif Dan Inovasi Di Sugiyono*. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparyadi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offist.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V.R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.