

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BANKALTIMTARA KANTOR PUSAT SAMARINDA**

**Lisa Toras<sup>1</sup>,**  
**[lisatoras69@gmail.com](mailto:lisatoras69@gmail.com)<sup>1)</sup>**

**Sabri Nurdin<sup>2</sup>**  
**[sbnabdullah@gmail.com](mailto:sbnabdullah@gmail.com)<sup>2)</sup>**

**Fatahul Rahman<sup>3</sup>**  
**[Fatahulrahman02@gmail.com](mailto:Fatahulrahman02@gmail.com)<sup>3)</sup>**

Program Studi Keuangan dan Perbankan/Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri  
Samarinda,

Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo, Kampus Gunung Panjang, Samarinda 75131

Telp. 0541-260588-260553-262018 FAX. (0541) 260355<sup>(1,2,3)</sup>

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of motivation, discipline, compensation and work environment on employee performance at Bankaltimtara Samarinda head office. This study uses a quantitative approach, using primary data through questionnaires. Respondents in this study were Bankaltimtara employees at the Samarinda head office. The independent variables used in this research are motivation, discipline, compensation and work environment. While the dependent variable in this study is employee performance. In this study, the analytical tool used was multiple linear regression with the help of Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software Version 26.0.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara kantor pusat Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer melalui kuisioner. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Bankaltimtara kantor pusat Samarinda. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 26.0

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan pertumbuhan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang individu yang dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan kerja. Bekerja karena termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepusannya.

Hasibuan (2009) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu

menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Menurut kasmir (2012), salah satu pengelolaan yang paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia pada bank adalah tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank.

Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Kantor Pusat Samarinda sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang kegiatan usahanya sehari-hari menghimpun dana (*lending*) dan menyalurkan dana (*funding*) bagi masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dalam menghasilkan keuntungan yang bersifat *profit sharing* atau bagi hasil. Namun, Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Kantor Pusat Samarinda, ini mempunyai kendala yaitu mengelolah karyawan atau sumberdaya manusianya karena kurangnya kinerja karyawan dan berdampak buruk bagi kelangsungan usaha dibidang jasa keuangan perbankan serta menurunkan tingkat produktifitas karyawan maka dari itu hal ini perlu menjadi perhatian oleh pihak manajemen dalam rangka menciptakan kinerja karyawan agar pekerjaan yang telah dijalankan dapat berlangsung efektif dan efisien.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar, sehingga produktifitas dan kinerjanya meningkat. Mangkunegara (2014) menjelaskan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan, yang dapat di nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa materi (*moneter*) ataupun non materi. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan

beserta keluarganya. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Selain itu kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari motivasinya dalam bekerja, seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhan atau keinginannya terpenuhi dari pihak manajemen perusahaan. Atas hal tersebut, untuk memberi motivasinya dalam bekerja maka pihak manajemen perlu membuat sebuah langkah-langkah yang efektif dan efisien agar dapat tercapai dengan bagus atau buruknya sebuah perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi dengan baik namun apabila kinerja karyawan buruk maka kinerjanya juga akan buruk sehingga tujuannya tidak dapat terlaksana dengan baik pula.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja karyawan pada Perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bankaltimtara kantor pusat Samarinda**”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Menurut Husein (2003), menjelaskan bahwa dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerja.

Indikator untuk mengukur motivasi menurut (Syahyuti, 2010):

#### **1. Dorongan Mencapai Tujuan**

Yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

#### **2. Semangat Kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa Tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### **Disiplin**

Menurut Wursanto (2001), disiplin kerja menggambarkan sikap ketaatan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, yaitu bergabung dengan suatu organisasi karena keyakinan bukan karena paksaan.

Indikator disiplin menurut Putra (2016), meliputi:

1. kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
2. ketepatan waktu datang ke tempat kerja
3. ketepatan jam pulang kerja
4. penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
5. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

### **Kompensasi**

kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka, sejalan dengan tujuan bisnis perusahaan, dan untuk memuaskan kebutuhan mereka akan kepuasan dengan hasil yang dicapai (Nurchahyo 2015)

Menurut Singodimedjo indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi

dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c) Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.

d) Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk uang atau materi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Indikator Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2011), yaitu:

1. Penerangan cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja.
3. Keamanan di tempat
4. Kebersihan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas atau mutu

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah.

2. Kuantitas atau jumlah

Untuk mengukur kinerja dapat juga dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu atau jangka waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

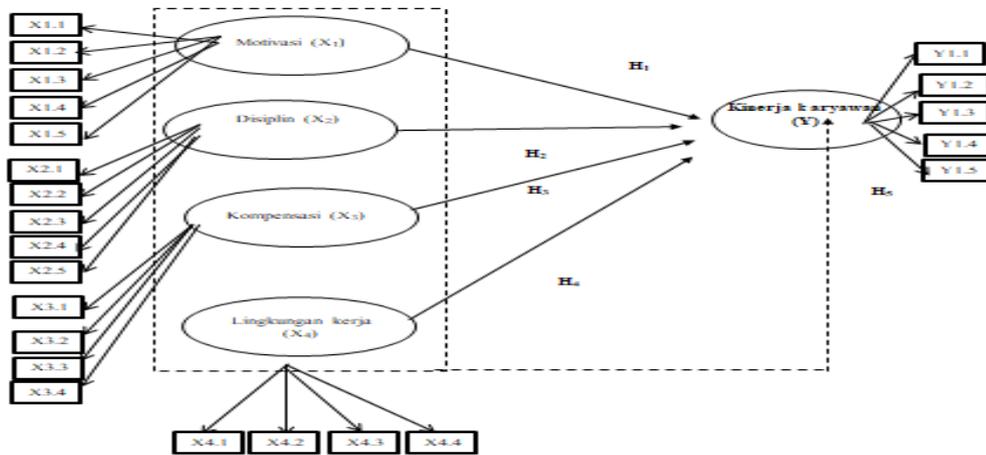
4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dikeluarkan tersebut sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar seseorang akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

### Krangka Pikir Penelitian



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Keterangan :

- = Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y secara individual
- - - - -> = Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah keseluruhan karyawan di Bankaltimtara Kantor Pusat Samarinda

### Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan Bankaltimtara kantor pusat samarinda yang berjumlah 300 karyawan. Dan sampel adalah wakil dari sejumlah populasi yang akan diteliti. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling *accidental* (insidental). Metode sampling *accidental* adalah teknik sampling yang menyeleksi sampel dari orang-orang yang sudah ada dan cocok untuk mengetahui jumlah sampel.

rumus penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari rumus Slovin (1960) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Dalam penelitian ini Standar Error ditetapkan adalah 10%, sedangkan N diasumsikan 300 karyawan. Jadi jumlah minimal sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar:

$$n = \frac{300}{1+(300 \times 0,1^2)}$$

n = 75

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 75 responden untuk kinerja karyawan pada Bankaltimtara kantor pusat Samarinda

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2018), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuisisioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Tabel Hasi Uji Validitas 5.2

No Item	Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected item total correlations</i>	R tabel	Kesimpulan
1	Motivasi	1	0,896	0,1966	Valid
		2	0,925	0,1966	Valid
		3	0,731	0,1966	Valid
		4	0,908	0,1966	Valid
		5	0,925	0,1966	Valid
2	Disiplin	1	0,809	0,1966	Valid
		2	0,959	0,1966	Valid
		3	0,710	0,1966	Valid
		4	0,959	0,1966	Valid
		5	0,959	0,1966	Valid
3	Kompensasi	1	0,886	0,1966	Valid
		2	0,892	0,1966	Valid
		3	0,812	0,1966	Valid
		4	0,797	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja	1	0,901	0,1966	Valid
		2	0,854	0,1966	Valid
		3	0,918	0,1966	Valid
		4	0,892	0,1966	Valid

4					
5	Kinerja Karyawan	1	0,810	0,1966	Valid
		2	0,793	0,1966	Valid
		3	0,743	0,1966	Valid
		4	0,885	0,1966	Valid
		5	0,762	0,1966	Valid

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki  $r$  hitung > dari  $r$  tabel (0,966) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Setelah validitas maka selanjutnya dilakukan analisis realibilitas untuk menentukan bahwa reliabel atau tidak reliabelnya alat ukur pada kuisisioner yang di sebarakan kepada 100 responden.

Dari uji Reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel dapat diketahui reliabel atau tidaknya dengan pengambilan keputusan :

*Cronbach's Alpha* < 0,60 = Reliabilitas buruk

*Cronbach's Alpha* < 0,6 0 0,79 = Reliabilitas diterima

*Cronbach's Alpha* < 0,8 = Reliabilitas sangat baik

**Tabel Hasi Uji Validitas 5.3**

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ukuran	Keterangan
Motivasi	X1	0,924	0,60	Reliabel
Disiplin	X2	0,930	0,60	Reliabel
Kompensasi	X3	0,868	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	X4	0,913	0,60	Reliabel

115

Kinerja Karyawan	Y	0,910	0,60	Reliabel
------------------	---	-------	------	----------

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dibantu dengan bantuan SPSS 26 dan diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,707	,962		,735	,464
	Motivasi	,188	,059	,197	3,178	,002
	Disiplin	,426	,061	,472	6,967	,000
	Kompensasi	,094	,048	,081	1,962	,053
	Lingkungan kerja	,346	,081	,300	4,294	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil olahan pada tabel yang disajikan, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

- $X_1$  signifikan terhadap Y karena nilai  $0,002 < 0,05$
- $X_2$  signifikan terhadap Y karena nilai  $0,000 < 0,05$
- $X_3$  signifikan terhadap Y karena nilai  $0,053 > 0,05$
- $X_4$  signifikan terhadap Y karena nilai  $0,000 < 0,05$

Dan didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,707 + 0,188 X_1 + 0,426 X_2 + 0,094 X_3 + 0,346 X_4$$

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak akan digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki

distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 5.4 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39700916
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.032
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data hasil olahan pada tabel yang disajikan, bahwa data yang didapat tersebut terdistribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* signifikan pada  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam

suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 sampai 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Sujarweni, 2015).

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,707	,962		,735	,464		
	Motivasi	,188	,059	,197	3,178	,002	,375	2,663
	Disiplin	,426	,061	,472	6,967	,000	,315	3,179
	Kompensasi	,094	,048	,081	1,962	,053	,842	1,187
	Lingkungan Kerja	,346	,081	,300	4,294	,000	,296	3,376
a. Dependent Variable: Knerja karyawan								

Jadi disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikoliniearitas antara variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastistas, dan jika berbeda disebut heteroskedastistas. Uji Glejser. Uji ini digunakan untuk memberikan angka yang lebih detail untuk menguatkan, apakah data yang diolah mengalami heteroskedastistas atau tidak. Sebaliknya, jika hasil perhitungan Uji Park mengindikasikan nilai probabilitas signifikansinya  $> 0,05$  (Sig.  $> 0,05$ ) maka tidak

mengandung adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan pernyataan di atas, maka berikut dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas, yang tampak pada Tabel 5.6

**Tabel 5.6 Hasil Uji Heterokedastisitas (Menggunakan uji glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,357	,585		2,318	,023
	Motivasi	,006	,036	,028	,172	,864
	Disiplin	-,041	,037	-,194	-	,277
	Kompensasi	,047	,029	,175	1,092	,111
	Lingkungan kerja	-,023	,049	-,087	-4,777	,634
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan tabel 5.6 semua variabel independen memiliki angka signifikan di atas 0,05. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi motivasi sebesar 0.864, variabel Disiplin 0.277, variabel Kompensasi 0.111 dan variabel Lingkungan Kerja 0,634 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji glejser tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji *statistic t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 5.8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,707	,962		,735	,464
	Motivasi	,188	,059	,197	3,178	,002
	Disiplin	,426	,061	,472	6,967	,000
	Kompensasi	,094	,048	,081	1,962	,053
	Lingkungan kerja	,346	,081	,300	4,294	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dengan melihat output SPSS hasil *Coefficient* pada Uji t (parsial) pada tabel 5.8 yang dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n-k-1$  ( $100-3-1$ ) yaitu 96 alpha 0,05. Kemudian uji hipotesis yang dapat dilakukan adalah.

1. Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 5.055$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5.055 > 1.985$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 6.967$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6.967 > 1.985$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 1,962$  yang artinya  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $1,962 < 1.985$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,053 > 0,05$ , maka secara parsial terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel Lingkungan kerja (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 4,294$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,294 > 1.985$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan

untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka koefisien jalur dapat di lanjutkan atau diterima. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 5.9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217,828	4	304,457	149,698	,000 <sup>b</sup>
	Residual	193,212	95	2,034		
	Total	1411,040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi, Disiplin

hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 149.698 dengan probabilitas signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 149.698 > 2.73$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki tingkat kesesuaian model yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bankaltimtara kantor pusat Samarinda. Dengan demikian bahwa penelitian ini layak untuk dilanjutkan, dan dalam hal ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018), menyatakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependen.

**Tabel 5.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ /Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 <sup>a</sup>	,863	,857	1,42612

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi, Disiplin
---

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
---

nilai *adjusted R Square* sebesar 0.857. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan 85,7%. Sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibuktikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat di susun beberapa kesimpulan sebagai berikut :

### **1. Variabel Motivasi**

Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bankaltimtara Kantor Pusat Samarinda.

### **2. Disiplin**

Disiplin berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bankaltimtara Kantor Pusat Samarinda.

### **3. Variabel Kompensasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bankaltimtara kantor pusat Samarinda.**

### **4. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bankaltimtara Kantor Pusat Samarinda.**

### **5. Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan kerja (X4) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bankaltimtara Kantor Pusat Samarinda.**

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alex, S, Nitisemito. *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia 2000

Ahmad Saputra, 2018, *Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja*

Devynda, a.m (2013) *analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan terhadap kinerja*

Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. *Optimal jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Cet 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y.2016. *Pemahaman Sumber daya manusia*. Penerbit Caps. Yogyakarta.
- Hasiara, L. O. (2012). *Metode Penelitian Multi Paradigma Satu* (Cholis (Ed.)). Darkah Media.
- Hasibuan. S.P, Melayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Melayu SP. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Aksara,Jakarta,2017.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hardani,H. el al (2020) *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*
- Indriyani. 2021. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*
- Indriantoro, N. and Supomo, B. (2018) *Metodologi penelitian. Ed. I. Edited by Maya*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Kasmir. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Buku. PT Raja Grafindo Persada jakarta.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Stenor, James A.F. “ *Manajemen* ” , Erlangga, Jakarta, 2006.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prenada media Grup
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: penerbit CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

**Activa: Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perbankan Vol. 2, No. 1 (2024)**

**Website:** <https://ejurnal.polnes.ac.id/index.php/activa>

**E-mail:** [activajurnal@polnes.ac.id](mailto:activajurnal@polnes.ac.id)

Solihin, Ismail. 2009. Pengantar manajemen. Jakarta : Erlangga

Prasetya, (2020), *pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja*

Purnomo, R.A. (2016) *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*.  
Cetakan ke. Ponorogo: CV. WADE GROUP.