

PENGARUH KINERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA OUSOUCING UNIT ATMRC PT BNI PERSERO TBK KANTOR WILAYAH PALEMBANG

¹Gunawan Putrado, ²Fakhry Zamzam, ³Neny Rostiati

¹Mahasiswa Program Magister Universitas IGM, Email: gunawanputrado@gmail.com

²Program Magister Universitas IGM, Email: fakhry@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas IGM, Email: nenymarsi@uigm.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect, motivation and compensation on work discipline of employees of the Outsourcing Atmrc Unit of PT BNI Persero Tbk Palembang Regional Office partially or simultaneously. This research method uses survey and verification descriptives, field data collection uses questionnaires, interviews and documentation. This research is an associative research, where in this study there are variables that are related and can influence other variables. The population of this study were 62 employees of the BPKP Representative Office Auditor, South Sumatra Province. Data processing using SPSS 25 analysis tool. The results of the study stated that performance had an effect on work discipline, there was an effect of motivation on work discipline, compensation had an effect on work discipline. Performance, Motivation and Compensation affect Discipline simultaneously*

Keywords: *Performance, Motivation, Compensation, Discipline*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kinerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pegawai Outsourcing Unit Atmrc PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang secara parsial ataupun secara Simultan. Metode penelitian ini menggunakan survey deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat memengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 62 pegawai Auditor Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan. Pengolahan data menggunakan tool analisis SPSS 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kinerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Kinerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin secara simultan*

Kata Kunci: *Kinerja, Motivasi, Kompensasi, Disiplin*

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada

karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin.

Selain dari kedisiplinan, perusahaan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang menurun. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang dengan munculnya suatu perasaan serta emosi ataupun sifat tingkah laku, sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi (Zamzam & Aravik, 2017). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, dan mampu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Jika disiplin kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Di dunia perbankan saat ini menunjukkan persaingan yang ketat, khususnya dalam melayani konsumen/nasabah, maka semakin besar pula tantangan dalam memenuhi kepuasan nasabah. Pelayanan berkualitas, cepat dan memuaskan semakin menjadi tuntutan nasabah.

Pelayanan 24 jam saat ini, dirasakan menjadi suatu keharusan bagi bank, seiring dengan roda kegiatan ekonomi yang semakin cepat.

Dalam kaitannya dengan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah dan mampu melayani transaksi perbankan dalam 24 jam, maka keberadaan ATM (Anjungan Tunai Mandiri) merupakan bagian yang paling penting dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah yang bertransaksi 24 jam, dimana dan kapan saja tanpa dibatasi ruang dan waktu.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palembang merupakan lembaga keuangan perbankan dimana dalam kegiatan sehari-harinya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dan sebagainya dan erbagai aktivitas transaksi perbankan dengan layanan bertransaksi perbankan 24 jam antara lain; BNI ATM. ATM BNI yang telah beroperasi semakin bertambah banyak sampai dengan akhir tahun 2020 telah mencapai 300 unit lebih, sejalan dengan pengembangan bisnis ritel BNI, memerlukan penanganan secara lebih khusus untuk pengelolaan, pemeliharaan dan pengendaliannya mesin ATM, agar dapat beroperasi dengan baik.

Sehubungan hal-hal tersebut di atas dan sesuai dengan fakta yang ada di lapangan maka pihak manajemen BNI dalam hal ini, mengharapkan untuk segera dilaksanakan pembentukan Unit ATM *Regional Center* atau sering disebut ATM-RC mengingat dengan jumlah ATM yang banyak dibarengi tingginya animo masyarakat untuk melakukan aktivitas transaksi perbankan sehari-hari dengan menggunakan fasilitas ATM, sehingga nampaknya mutlak diperlukan penanganan dan pengelolaan ATM secara khusus, intensif, terkendali dan terkoordinir.

Salah satu alternatif adalah adanya unit-unit ATM Regional di wilayah-wilayah atau di cabang-cabang yang berfungsi memonitor, mengkoordinir dan melaksanakan penanganan masalah serta operasionalisasi ATM (misalnya; penanganan kerusakan mesin, pemeliharaan kebersihan ruangan ATM dan sarana penunjang ATM, pengisian kertas jurnal roll dan kertas *receipt, restocking/replenishment*, dan sebagainya). Saat ini pengelolaan ATM-RC kebanyakan diisi sumber daya manusia yang bersumber dari pihak luar BNI, yaitu menggunakan jasa *outsourcing*.

Tabel 1 1 Jumlah ATM

Tahun	Jumlah ATM
2016	245
2017	267
2018	271
2019	274

Sumber : Manager Area PT PPU 2020

Pengelolaan ATM di BNI saat ini di serahkan kepada pihak ketiga yaitu perusahaan *outsourcing*. PT Pesona Prima Utama (PPU) adalah perusahaan *outsourcing* yang membawahi para pegawai perusahaan *oursourcing* yang bertugas mengelola pelayanan seluruh ATM BNI di Kota Palembang. Pegawai *outsourcing* ini bertugas sebagai pengisian ATM, (*Restocker*), pegawai analisa data (*Settlement*) , *Customer Service* ATM atau pelayanan complain ATM dan driver yang bertugas mengantar uang ke ATM atau driver pimpinan Bank. Jumlah pegawai *outsourcing* yang di tugaskan di Bank BNI Kantor Wilayah Unit ATMRC (ATM Regional) Palembang sebanyak 63 orang.

Tabel 1 2 Jumlah Pegawai *outsourcing*

Tahun	Pegawai Outsourcing
-------	---------------------

2016	47
2017	50
2018	54
2019	63

Sumber : Manager Area PT PPU 2020

Semua pegawai *outsourcing* bekerja dengan metode *Shift* yang terbagi menjadi 3 waktu yaitu pagi, sore dan Malam. Untuk mengawasi pegawai *outsourcing* dari BNI menugaskan 4 orang pegawai tetap nya sebagai Manajer dan 3 asisten manajer .

**Tabel 1 3 Disiplin Kerja Karyawan
 Outsourcing tahun 2016 sd 2019**

Tahun	Terlambat	Izin.cuti	Alfa	Pulang Awal
2016	41	9	5	27
2017	78	5	6	28
2018	87	25	12	18
2019	79	34	8	8

Sumber : Manager Area PT PPU 2020

Berdasarkan data tabel diatas data kedisiplinan kerja dapat kita lihat jumlah angka secara keseluruhan mulai dari tahun 2016 sd 2019 masih banyak karyawan yang datang terlambat, walaupun keterlambatan hanya beberapa menit dari jam masuk kerja yakni jam 08.00 wib namun teta menjadi catatan tersendiri dari PT PPU sebagai perusahaan *outsourcing*. Sejak tahun 2016 sampau 2019 data yang kurang disiplin lumayan tinggi Hal ini jelas harus menjadi perhatian pihak perusahaan *outsourcing*. Karena pihak *outsourcing* harus segera mencari pengganti ketika ada karyawannya yang tidak masuk kerja atau izin.

Dari data diatas juga dapat kita lihat bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik karena masih bisa dengan mudahnya karyawan minta izin dan terlambat datang. Kemudian itu dari beberapa kejadian di ATM ada saja *complain*/permasalahan yang disampaikan oleh masyarakat terkait pelayanan ATM. Mulai dari ATM yang rusak, ATM yang dalam kondisi kotor , jadwal pengisian uang ATM yang tidak teratur dan lain-lain. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam, sejauh mana Pengaruh Kinerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja *Outsourcing* Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- (1) Bagaimanakah pengaruh kinerja terhadap Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang ?
- (2) Bagaimanakah pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang?
- (3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang?
- (4) Bagaimanakah pengaruh kinerja, motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang?

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan atau penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Lembaga pemerintah. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi Lembaga pemerintah memiliki dampak terhadap kinerja strategis. (Hasibuan, 2015).

2. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, H. Malayu, (2015) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan juga mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Smith dalam Sedarmayanti, (2015) adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Sedarmayanti, (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. *Performance* juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. Menurut Mangkunegara, (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

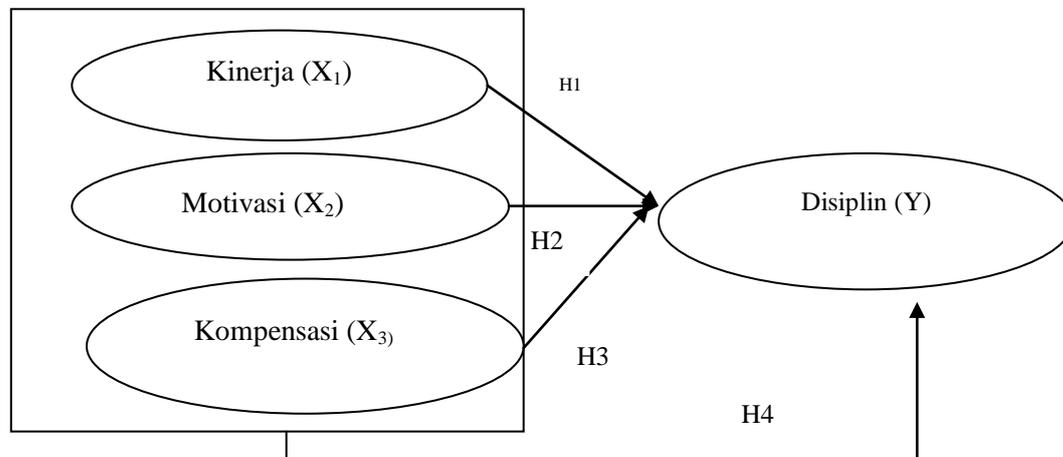
5. Penelitian Terdahulu

Penelitian Abdurahman Basalamah, Abdurahman Mus, Sabri Hasan 2019 Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi ($b_1 = 0,649$), kedisiplinan ($b_2 = 0,218$) dan motivasi ($b_3 = 0,538$) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.

Penelitian Ajimat and Mayccylia 2020 Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia World Emerald Bintaro Hasil penelitian ini adalah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel kedisiplinan dan motivasi mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Gramedia World Emerald Bintaro.

6. Kerangka Berfikir Teoritis

Berdasarkan teori dari para ahli yang telah dipaparkan sebelumnya, maka fokus pada penelitian ini adalah membuktikan pengaruh dari variabel bebas (X) kedisiplinan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y) Kinerja. Kerangka konseptual diagram penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 1 Bagan Alur Pikir Penelitian

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya pada saat penelitian dilakukan. (Arikunto, 2010)

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data berupa angka hasil dari pengukuran. Karena itu data yang terkumpul harus diolah secara statistik agar dapat ditaksir dengan baik

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepegawaian SDM *Outsourcing Unit* Atmrc Palembang Pada PT BNI Persero Tbk yang berjumlah 62 orang.

Tabel 3 1 Jumlah Populasi Penelitian

Pegawai tetap	Restocker	Settlement	Cs atm	Driver	Jumlah
4	33	9	8	8	62

b. Sampel

Pengambilan keputusan dalam sampel ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sampling sebanyak 62 seluruh Kepegawaian SDM *Outsourcing Unit* Atmrc Palembang Pada PT BNI Persero Tbk yang berjumlah 62 orang.

2. Teknik Analisis Data

1) Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi dapat juga digunakan untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya Jadi, analisis regresi berganda bila jumlah variabel independennya minimal dua Sugiyono (2009).

Model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Notasi:

Y = disiplin kerja

β_0 = Konstan

X1 = motivasi

X2 = kompensasi

β_1 - β_2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (error).

2) Pengujian Persyaratan Data

a. Uji Normalitas

Supaya data berdistribusi normal maka *outliers* (data yang mempunyai nilai diluar batas normal) dihilangkan. Metode ini disebut *trimming*. Nilai statistiknya dapat diketahui dengan *Kolmogorof-Smirnov test (liliefors)*. Jika nilai *liliefors*-hitung < nilai *liliefors*-tabel maka data berdistribusi normal

b. Uji Auto korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan yang kuat baik positif maupun negatif atau tidak ada hubungan antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian dalam *model regresi linier*. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung masalah autokorelasi Pengujian adanya *autokolerasi* dapat dilakukan menggunakan uji *Durbin-Watson Test*. Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel (dL dan du). Ukuran pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

(1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)

(2) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$.

(3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW di atas +2 atau DW lebih dari +2

c. Uji Multiolinaristas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat diketahui dengan beberapa cara salah satunya dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor(VIF)* yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen (Ghozali, 2014) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF <10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas*

pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut

d. Uji heterodeskesitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (*heteroskedastisitas*). Jika *probabilitas signifikan* > 0.05, maka model regresi tidak mengandung *heteroskedastisitas*.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Validitas

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keandalan (reliabilitas). Validitas data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, adalah Corrected Item-Total Correlation. Menurut Umar pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian, sebagai berikut :

- a. Jika nilai Corrected Item-Total Correlation > rtabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid.
- b. Jika nilai Corrected Item-Total Correlation < rtabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Semua data pada penelitian ini telah terbukti lulus uji validitas.

2) Reabilitas

Pada penelitian ini, digunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Umar Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan Batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.(Umar, 2013). Semua data pada penelitian ini terbukti lulus uji reabilitas

Hasil Dan Pembahasan

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Supaya data berdistribusi normal maka *outliers* (data yang mempunyai nilai diluar batas normal) dihilangkan.

Tabel 4. 1.Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	0.0000000	0.0000000
	Std. Deviation	4.52760339	4.37512567	4.36088260
Most Extreme Differences	Absolute	0.109	0.085	0.117
	Positive	0.073	0.056	0.066
	Negative	-0.109	-0.085	-0.117
Test Statistic		0.109	0.085	0.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c	.200 ^{c,d}	.034 ^c
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diperoleh keterangan pada bagian bawa tabel yaitu test distribution is normal, yang menyatakan bahwa distribusi tes telah terdistribusi normal.

b. Uji Auto Korelasi;

Dibawah ini merupakan Tabel hasil uji Auto Korelasi

Tabel 4. 2. Uji Auto korelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	0.306	0.270	4.291	2.117

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penelitian ini telah lulus uji Autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4. 3.Uji Multikolinieritas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.262	8.780		3.333	0.002		
kinerja	0.126	0.152	0.123	0.834	0.408	0.550	1.819
Motivasi	0.164	0.095	0.243	1.720	0.091	0.600	1.666
Kompensasi	0.270	0.146	0.278	1.848	0.070	0.528	1.894

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana (Uji t)

(1) Hasil pengujian Hipotesis – 1

H₀₁: Terdapat pengaruh Kinerja karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

H_{a1} : Tidak terdapat pengaruh Kinerja karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00<0,05 sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4. Pengaruh Kinerja terhadap Disiplin kerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44.880	7.622		5.888	0.000
kinerja	0.455	0.122	0.433	3.725	0.000

Sumber : *Output SPSS diolah Peneliti 2021*

Dalam Tabel 4.4. diatas pada Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang diperoleh t hitung 3,725 > t tabel 2,006 sehingga

Ho1 ditolak dan Ha1 diterima bahwa terdapat pengaruh Kinerja terhadap Disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Penelitian Hasyim dkk 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian Jepry, Nanda Harry Mardika 2020, dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres . Disiplin dan motivasi adalah positif dan signifikan bersama-sama pada kinerja karyawan.

(2) Hasil pengujian Hipotesis – 2

Ho2: Terdapat pengaruh Motivasi karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

Ha2 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.725	7.219		5.780	0.000
Motivasi	0.338	0.077	0.492	4.372	0.000

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Dalam Tabel 4.5. diatas pada Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang diperoleh t hitung $4,372 > t$ tabel $2,006$ sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Penelitian Ajimat and Mayccylia 2020 Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia World Emerald Bintaro Hasil penelitian ini adalah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel kedisiplinan dan motivasi mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Gramedia World Emerald Bintaro.

(3) Hasil pengujian Hipotesis – 3

Ho3: Terdapat pengaruh Kompensasi karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

Ha3 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	38.431	7.865		4.886	0.000
Kompensasi	0.483	0.109	0.497	4.431	0.000

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Dalam Tabel 4.6. diatas pada Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang diperoleh t hitung 4,431 > t tabel 2,006 sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Dsisiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Penelitian Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, Yuliansyah M.Diah 2015 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Penelitian Rahayu, Runik Puji 2013 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang kompensasi finansial (X1), kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat yaitu disiplin kerja (Y). Kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan.

(4) Pengujian Hipotesis ke 4

Ho4 : Terdapat pengaruh Kinerja, Motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap Disiplin Kerja secara simultan Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang .

Ha4 : Tidak terdapat pengaruh Kinerja, Motivasi dan kompensasi karyawan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara simultanl Kinerja, Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dsiplin dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut

Tabel 4. 7. Pengaruh kinerja, motivasi Kompensasi terhadap Disiplin

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	500.807	3	166.936	9.320	.000 ^b
Residual	1038.871	58	17.912		
Total	1539.677	61			

Sumber : *Output* SPSS diolah Peneliti 2021

Dalam Tabel 4.7 diatas pada Pada Karyawan Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang diperoleh f hitung 9,320 > f tabel 2,75 sehingga Ho4 ditolak dan Ha4 diterima bahwa terdapat pengaruh Kinerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Dsisiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Penelitian Abdurahman Basalamah, Abdurahman Mus, Sabri Hasan 2019 Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap KInerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar.

Kesimpulan

- a. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan seperti perusahaan outsourcing akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan asalkan dalam setiap pekerjaan tersebut dikerjakan dengan baik dan benar dan tentu akan memberikan kinerja yang tinggi pula.

- b. Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan membawa dampak positif yaitu kinerja nya akan semakin baik. Motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan akan mendorong perusahaan menjadi semakin baik pula
- c. Kompensasi yang cukup bagi pegawai akan mendorong pegawai bekerja semakin baik, kedisiplinan akan semakin baik jika kesejahteraan pegawai baik.

Implikasi Manajerial

- a. Strategi perusahaan outsourcing agar kedisiplinan tetap terjaga adalah dengan tetap memberikan motivasi yang kuat kepada pegawai dan kompensasi yang baik kepada pegawai
- b. Strategi perusahaan outsourcing agar kedisiplinan tetap terjaga dengan meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan jumlah penghasilan agar karyawan dapat menabung dan memiliki harta
- c. Kinerja pegawai juga tetap di perhatikan dengan baik agar perusahaan tetap survive dalam persaingan bisnis di perusahaan outsourcing

Daftar Pustaka

- Ajimat and Mayccylia. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia World Emerald Bintaro. *Humanika: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora*, 3(1).
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta,.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (semarang). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke tiga). Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan Puput Maretha Sari 1 , Supardi A. Bakri 2 , & Yuliansyah M.Diah 3. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 87–96.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Press.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2017). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. Bogor: CV. RWTC Success.