

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK KCP SEPANJANG
DENGAN VARIABEL INTERVENING DISIPLIN KERJA**



Oleh :

A. BADAWI ALFA REZI YAHYA
NIM : 15210934

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA**

SURABAYA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK KCP
SEPANJANG DENGAN VARIABEL INTERVENING DISIPLIN KERJA**

A.BADAWI ALFA REZI YAHYA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang) pengaruh tidak langsung Kompensasi, Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang) melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 30 karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Sepanjang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 responden, menggunakan path analysis sebagai analisis data dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.423 atau 42.3%. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.434 atau 43.4%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh yang positif dan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4%. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.279 atau 27.9%. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* dengan hasil pengaruh langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* dengan hasil pengaruh langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study of PT Bank Central Asia, Tbk Sepanjang Sub Branch) through work discipline as an intervening variable. This study uses a type of quantitative research with a population of 30 employees of PT. Bank Central Asia, Tbk Sepanjang Sub Branch. By using a saturated sampling technique obtained a sample of 30 respondents, using path analysis as data analysis with the help of SPSS software. The results showed that Compensation had a significant effect on Employee Work Discipline in Central Asia TBK PT. Sepanjang Sub Branch with a direction of positive influence and magnitude of influence of 0.423 or 42.3%. Leadership has a significant effect on Employee Discipline in PT. Bank Central Asia TBK Sepanjang Sub Branch with the direction of positive influence and magnitude of influence of 0.434 or 43.4%. Compensation has a significant effect on Employee Performance at PT. Bank Central Asia, Tbk Sepanjang Sub Branch the with a direction of positive influence and magnitude of influence of 0.404 or 40.4%. Leadership has a significant effect on Employee Performance at PT. Bank Central Asia, Tbk Sepanjang Sub Branch with a direction of positive influence and magnitude of influence of 0.279 or 27.9%. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at PT. Bank Central Asia, Tbk Sepanjang Sub Branch with a direction of positive influence and magnitude of influence of 0.316 or 31.6%. Compensation has a significant effect on the performance of employees of PT Central Bank TBK KCP Throughout Work Discipline as a variable intervening with the results of direct influence is better than indirect influence. Leadership has a significant effect on the performance of employees of PT Central Bank TBK Sepanjang Sub Branch Throughout Work Discipline as a variable intervening with the results of direct influence is better than indirect influence.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maka sangatlah penting bagi para pegawai PT. Bank BCA untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan. Namun karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat mengalami kebangkrutan, jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Central Asia sepanjang melalui variabel *intervening* disiplin kerja.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emmywati (2018:1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna akan dapat ditingkatkan, terutama dengan sumber daya manusia dan sumber lainnya yang sering dikenal dengan istilah 6 M, yaitu Man (manusia), Money (uang), Methode (cara), Machine (mesin), Materials (bahan-bahan), dan Market (pasar).

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2015:118). Sedangkan menurut Handoko dalam septawan (2014: 5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Kepemimpinan

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama ((Hemphill & Coons 2015,h.7) dalam Yukl 2014:4).

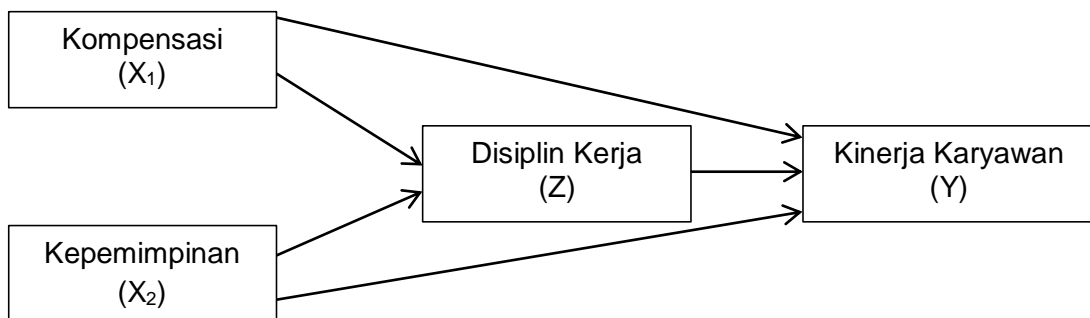
Disiplin Kerja

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 yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2013:825).

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013:237), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi, 2013:237) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang)
2. Kepemimpinan berpengaruh Disiplin Kerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang)
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang)
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang)
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang)
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang) melalui variabel *intervening* Disiplin Kerja
7. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang) melalui variabel *intervening* Disiplin Kerja

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antar variabel pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian menurut Sugiyono metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan akan di lakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Central Asia Tbk. (Unit Kantor Cabang Pembantu Sepanjang) Kab. Sidoarjo. Penelitian dilakukan selama dua bulan.

Populasi dan Sampel

populasi Menurut Sugiyono (2013:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia, Tbk (BCA kantor cabang pembantu Sepanjang) Kabupaten Sidorarjo yang berjumlah 30 karyawan. sampel Menurut Sugiyono (2014:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan yaitu Nonprobability Sampling yang berarti teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probabilitas sampel yang digunakan untuk penelitian ini jenisnya adalah sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang (tanpa kepala cabang sebagai responden). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu: Metode Penelitian Lapangan (PT.Bank Central Asia Tbk) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dokumentasi, observasi, kuesioner.

Metode Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali 2016:237-239). . Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Z = PZX1 + PZX2 + E1$$

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + E2$$

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

Z = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

P = Koefisien

E = Error / Variabel Pengganggu

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.17
Tabel Coefisien X terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.349	3.384		.399	.693
Kompensasi	.463	.162	.423	2.854	.008
Kepemimpinan	.479	.164	.434	2.927	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS,16

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil dari data untuk variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.423 dan besaran t hitung 2.854 dengan besaran sig sebesar 0.008, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.423 atau 42.3%. Untuk variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0.434 dan besaran t hitung 2.927 dengan besaran sig sebesar 0.007, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.434 atau 43.4%.

Tabel 4.18
Tabel Coefisien X dan Z terhadap Y
Coefficients^a

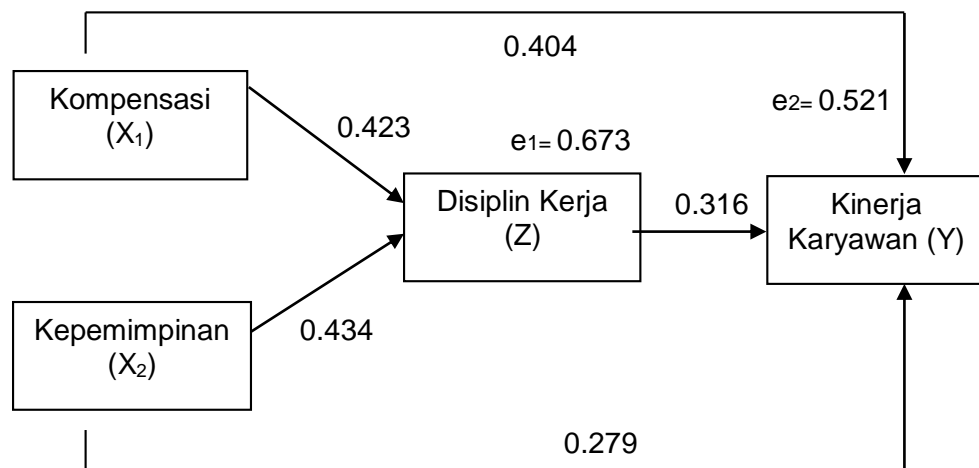
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.023	2.557		.009	.993
Kompensasi	.420	.139	.404	3.015	.006
Kepemimpinan	.292	.142	.279	2.065	.049
Disiplin Kerja	.300	.145	.316	2.072	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 16

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.404 dan besaran thitung 3.015 dengan besaran sig sebesar 0.006, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4%. Untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja nilai hasil dari beta sebesar 0.279 dan besaran thitung 2.065 dengan besaran sig sebesar 0.049, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.279 atau 27.9%. Untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil nilai dari beta sebesar 0.316 dan besaran thitung 2.072 dengan besaran sig sebesar 0.048, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui diagram jalur antara variabel yang terbentuk adalah :



Gambar 4.2 Hubungan Kausal Empiris antara Variabel Penelitian

Sumber : *Output* SPSS

Keterangan :

$$e1 = \sqrt{(1 - 0.547)} = 0.673$$

$$e2 = \sqrt{(1 - 0.726)} = 0.521$$

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur berdasarkan :

- a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu.
 1. Kontribusi Kompensasi (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 0.423 atau 42.3%
 2. Kontribusi Kepemimpinan (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 0.434 atau 43.4%
- b. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (Pengaruh Langsung)
 1. Kontribusi Kompensasi (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.404 atau 40.4%.
 2. Kontribusi Kepemimpinan (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.279 atau 27.9%.
 3. Kontribusi Disiplin Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.316 atau 31.6%.
- c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)
 1. Pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar $0.423 \times 0.316 = 0.133$ atau 13.3%.
 2. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar $0.434 \times 0.316 = 0.137$ atau 13.7%.
- d. Kesimpulan

Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:

 1. Kontribusi pengaruh secara langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 40.4%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 13.3%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 40.4%.
 2. Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27.9%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 13.7%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 27.9%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh nilai beta untuk variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.423 dan besaran t hitung 2.854 dengan besaran sig sebesar 0.008, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.423 atau 42.3%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh nilai beta untuk variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0.434 dan besaran thitung 2.927 dengan besaran sig sebesar 0.007, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.434 atau 43.4%.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh nilai beta untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.404 dan besaran thitung 3.015 dengan besaran sig sebesar 0.006, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh yang positif dan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh nilai beta untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja nilai hasil dari beta sebesar 0.279 dan besaran thitung 2.065 dengan besaran sig sebesar 0.049, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.279 atau 27.9%.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang.

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh nilai beta untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil nilai dari beta sebesar 0.316 dan besaran thitung 2.072 dengan besaran sig sebesar 0.048, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang

Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.423 atau 42.3%., Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh yang positif dan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4%. dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%., maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil olah SPSS dengan menggunakan uji t (Parsial) diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.434 atau 43.4%., Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.279 atau 27.9%. dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%., maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.423 atau 42.3%
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia TBK KCP Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.434 atau 43.4%
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh yang positif dan besaran pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4%.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.279 atau 27.9%.

5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sepanjang dengan arah pengaruh positif dan besaran pengaruh sebesar 0.316 atau 31.6%.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* dengan hasil pengaruh langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung.
7. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Sepanjang melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* dengan hasil pengaruh langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga menghasilkan wacana baru dalam dunia ilmu pengetahuan.
2. Bagi PT. Bank Central Asia Tbk. (Cabang Pembantu Sepanjang) kabupaten Sidoarjo dengan adanya penelitian ini diharapkan pemimpin harus lebih memberikan motivasi, semangat kerja yang tinggi tanpa adanya diskriminasi sehingga para pekerja memiliki kedisiplinan dalam pekerjaan yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, M.T, Eko, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Emmywati (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : STIE Mahardhika Surabaya
- Fauzan Muttaqien (2014) jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Perseoro),tbk. Lumajang
- Ghozali, Imam 2016. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.80* edisi II. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Herman sofyandi. Cetakan kedua, 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*,. Yogyakarta: Graha ilmu
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

_____, 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama

Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow (2014). Jurnal Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calca

Nevi Noviyanti, Muhammad Balafif, Anggraeni Rahmasari (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap PT. Priskila Prima Makmur, Surabaya

Rahma Fitha (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESQ Tours&Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simaputang

Rivai, Veithzal, 2013, *Management Sumber Daya Manusia* Jakarta, Radja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan Poltak, 2013. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta

Singodimejo dalam Edi Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta : Kencana

_____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta : Kencana

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi ketujuhbelas*. Bandung: Alfabeta.

_____,2014 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni Wiratna 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Supardi 2015. *Penelitian Autentik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Perubahan* Jakarta : Rajagrafindo Persada.