Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume. 3, No.1 Januari 2024
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 180-201
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.2028

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur

Putri Nadiya Puspitasari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
putrinadiyapuspitasari@untag-sby.ac.id

Hwihanus
hwihanus@untag-sby.ac.id
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

korespondensi penulis: putrinadiyapuspitasari@untag-sby.ac.id

Abstract. *This research was carried out with a quantitative approach and used the SPSS version 22 statistical program. The research significance level was 0.003, below the limit of 0.05. The main objective of this research is to determine how job satisfaction, work discipline, and compensation impact the performance of individuals and groups of employees at PT. East Java Regional Development Bank. This research involved 40 employees from PT. East Java Regional Development Bank. The results of the analysis show that job satisfaction and work discipline influence the performance of PT employees. Bank Jatim.*

Keywords: *job satisfaction, work discipline, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan program statistik SPSS versi 22. Tingkat signifikansi penelitian adalah 0,003, di bawah batas 0,05. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berdampak pada kinerja individu dan kelompok karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan dari PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Jatim.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam kemajuan bisnis, karena mereka memiliki kapasitas untuk mengelola, mengorganisir, dan memanfaatkan sumber daya tambahan seperti modal dan teknologi dengan cara yang lebih efisien dan produktif untuk mencapai tujuan. Besarnya aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan mencerminkan sejauh mana perkembangan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, memberikan petunjuk kepada karyawan mengenai cara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka adalah komponen penting dari manajemen sumber daya perusahaan.

Dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia, suatu perusahaan harus dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menggabungkan perspektif dari manajemen dan karyawan.

Received: November 29, 2023; Accepted: Desember 25, 2023; Published: Januari 30, 2024
* Putri Nadiya Puspitasari, *putrinadiyapuspitasari@untag-sby.ac.id*

Dalam hal ini (Effendy & Fitria, 2020) Karyawan memegang peranan yang krusial dalam perkembangan bisnis secara global karena mereka membawa semangat dan ide inovatif yang diperlukan untuk mencapai puncak potensi mereka.

Kepuasan kerja menurut Davis dalam (Mangkunegara A. P., 2017) adalah "perasaan dukungan atau dukungan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya." Jika analisis kepuasan kerja mengacu pada prestasi kerja, ketidakhadiran, kebiasaan mutasi, usia karyawan, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi, kepuasan kerja dapat menjadi lebih jelas. (Luthans, 2016) Kepuasan kerja juga mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, supervisi/pengawasan, Untuk memastikan bahwa semua pekerja puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal ini.

Manajer dapat menggunakan disiplin sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mengubah perilaku dan mengikuti semua aturan perusahaan. Menurut (Rivai, 2011) Diperkirakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi setiap individu dan organisasi secara menyeluruh. Menurut penelitian (Jayanti , 2015) disiplin kerja dan kinerja berkorelasi positif. Dengan kata lain, lebih banyak disiplin pegawai berarti lebih banyak kinerja mereka.

Beberapa elemen yang memengaruhi gaji meliputi produktivitas, ketersediaan dan kestabilan keuangan perusahaan, keadaan penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, kebijakan internal organisasi dan manajemen karyawan, serta peraturan yang ditetapkan oleh hukum dan regulasi. (Thaiefi, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015) Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara gaji dan kinerja, di mana karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi ketika gaji yang diberikan oleh perusahaan juga lebih tinggi.

Fenomena tingkat kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur teridentifikasi bahwa sejumlah karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada adanya sikap atau perilaku negatif, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Selain itu, sebagian karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap kontribusi mereka, yang mengakibatkan rasa frustrasi. Penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur" didasarkan pada uraian di atas dan kaitannya dengan masalah yang muncul.

LANDASAN TEORI

Manejemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, organisasi, arahan, dan pengendalian di seluruh aspek fungsi dan aktivitas sumber daya manusia, mencakup proses seperti pemilihan, pelatihan, perpindahan jabatan, mutasi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan manajemen industri. Sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan efisiensi organisasi (Nazara, et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di mana beberapa aspek mungkin memberikan kepuasan sementara yang lainnya mungkin kurang memuaskan. Kepuasan kerja seringkali merupakan hasil dari beragam kondisi yang berbeda-beda, bukan hal yang absolut atau terikat pada satu keadaan saja.(Wibowo, 2015) Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat dari penilaian positif terhadap tugas pekerjaan dan konteks lingkungan kerja yang terkait. Sedangkan (Mangkunegara A. A., 2017) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menunjukkan dukungan atau ketidakdukungan terhadap pekerjaan seseorang dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2015), Kedisiplinan mencerminkan sikap utama seorang pekerja terhadap norma-norma dan peraturan perusahaan, yang mengakibatkan mereka patuh dengan sukarela. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016), Disiplin diartikan sebagai kesadaran dan motivasi individu untuk patuh terhadap segala norma perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Kompensasi

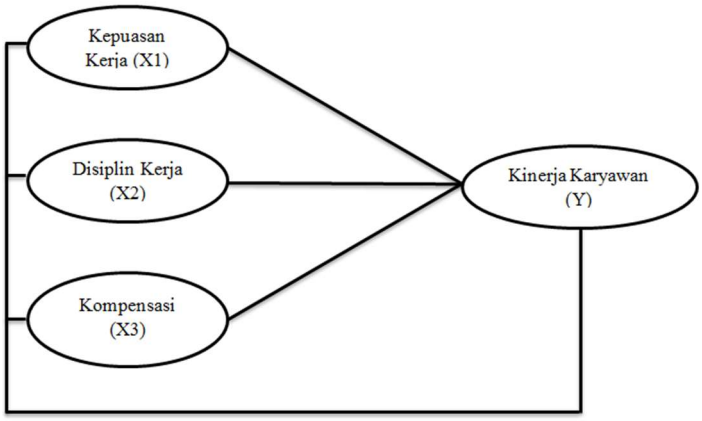
(Bangun, 2012) Setiap jenis kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja sebagai tanggapan atas kontribusi mereka kepada organisasi disebut kompensasi. Sementara itu, pandangan merupakan elemen yang terpisah dan berbeda dari konteks tersebut. (Hasibuan, 2016) Pendapatan yang diperoleh oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan, yang dapat berupa gaji maupun manfaat tidak langsung, disebut sebagai kompensasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2015), kinerja dapat dijelaskan sebagai sejauh mana individu atau dalam konteks sebuah lembaga, sekelompok orang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapabilitas dan kewajiban yang mereka miliki.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan telaah literatur dan penelitian sebelumnya mengenai perumusan pertanyaan utama, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

H_a : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Berdasarkan rumusan masalah yang kedua maka dapat disusun hipotesis sebabagi berikut:

H_0 : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

H_a : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja, tingkat kedisiplinan, dan penghargaan berdampak pada kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan analisis regresi berganda dilakukan menggunakan SPSS 22. Tujuan utama penelitian adalah menemukan dan menjelaskan hubungan antara tiga variabel independen di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur: kepuasan kerja (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan kompensasi (X3). Terlepas dari fakta bahwa Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur tidak memiliki tingkat persaingan sebesar Badan Usaha Milik

Negara (BUMN), penelitian ini berkonsentrasi pada dinamika khusus yang terkait dengan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Dinamika ini sebelumnya belum terlalu difokuskan oleh penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada BUMN.

Populasi dan sampel

Studi ini melibatkan 40 karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dengan pengalaman kerja tiga hingga lima tahun. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi khusus ini, peneliti menggunakan panduan yang dibuat oleh Isaac dan Maichel. Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 1%, 5%, dan 10%.(Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan 35 sampel, berdasarkan panduan tabel yang dibuat oleh Isaac dan Michel untuk populasi 40 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

Metode Pengumpulan

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, kedisiplinan, dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, kami membutuhkan data dari berbagai sumber. Kami mengumpulkan informasi yang relevan untuk penelitian ini melalui langkah-langkah berikut:

Data Primer

Data utama penelitian ini berasal dari kuesioner, wawancara, atau kuesioner yang dijawab oleh peserta. Dalam kolom jawaban, responden harus memberi tanda centang (√).

Data Sekunder

Analisis data sekunder, yang mencakup tinjauan mendalam laporan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, menghasilkan informasi tambahan. Selain itu, untuk mencapai tujuan penelitian ini, literatur yang relevan telah diperiksa, termasuk esai, buku teks, majalah, catatan kuliah, dan berbagai sumber lainnya.

Metode Analisis Data

Untuk menjalankan analisis regresi berganda, peneliti memanfaatkan platform statistik seperti SPSS. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert sebagai alat penilaian untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi peserta atau kelompok terhadap variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2014)**.**

Tabel Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Menurut (Manik & Syafrina, 2018) Skala Likert memuat lima opsi respons, mulai dari ketidaksetujuan yang sangat hingga persetujuan yang sangat, yang mencerminkan pandangan, persepsi, atau kejadian yang diungkapkan dalam survei sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakannya. Ini menghasilkan gradiasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Untuk memastikan kehandalan dan kevalidan data yang diperoleh melalui kuesioner, setiap pernyataan perlu diuji untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya.

Uji Kualitas Data

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas data primer ini. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu survei. Instrumen yang dipakai dalam pengumpulan informasi perlu memiliki keabsahan yang terjamin (Sugiyono, 2014).

Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas memiliki peran penting dalam menilai kinerja kuesioner. Dapat terjadi bahwa variabel yang bebas dari kesalahan menunjukkan konsistensi yang berulang dalam reliabilitas, memungkinkan evaluasi apakah respons terhadap pernyataan tetap konsisten sepanjang waktu (Ghozali, 2016, p. 47). Penggunaan perangkat lunak statistik SPSS untuk menguji reliabilitas akan menghasilkan nilai Cronbach Alpha (α), yang dapat diukur melalui analisis statistik. Suatu alat dianggap reliabel (andal) jika Cronbach Alphanya lebih dari 0,60. (Ghozali, 2016, p. 48).

Uji Asumsi Klasik

Pemeriksaan terhadap asumsi klasik, seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, dilaksanakan untuk menilai kemampuan model regresi yang telah dibentuk dalam membuat prediksi. Menurut (Ghozali & Imam, 2018) Sebelum memulai penelitian lebih lanjut tentang regresi linier berganda, uji dilakukan terhadap hipotesis klasik. Langkah ini diterapkan guna menjamin konsistensi, ketidakbiasan, dan akurasi estimasi dari koefisien regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan apabila residu, variabel pengganggu, atau distribusi dari model regresi mengikuti pola distribusi normal. Analisis uji t dan F menyatakan bahwa nilai residu sesuai dengan distribusi normal. Perlu ditekankan bahwa kevalidan uji statistik dapat terpengaruh jika ukuran sampel kecil dan asumsi ini tidak dipenuhi (Ghozali, 2016, p. 160). Untuk menentukan apakah distribusi residual bersifat normal, terdapat dua metode yang dapat digunakan, yaitu melalui evaluasi visual grafik dan penerapan uji statistik.

Jika Anda tidak hati-hati saat menggunakan grafik untuk uji normalitas, analisis statistik dapat menyesatkan. Secara visual tampaknya normal, tetapi data statistik dapat menunjukkan sebaliknya. (Ghozali, 2016, p. Hal 156). Sebagai hasilnya, para peneliti juga melakukan pengujian normalitas terhadap data. Mereka menerapkan uji statistik Kolmogorov-Smirnov pada tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi melewati ambang 0,05, itu menandakan bahwa data mengikuti distribusi normal, sedangkan nilai di bawah 0,05 mengindikasikan ketidaknormalan distribusi data. Dalam kata lain, apabila signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data cenderung normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain, uji multikolinearitas digunakan. Jika nilai korelasi antara variabel independen hampir nol, maka variabel independen tersebut tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Dalam model regresi ideal, ini menunjukkan bahwa salah satu variabel independen bersifat independen atau bebas dari korelasi dengan variabel lainnya. Dengan kata lain, hubungan linier yang kuat antara variabel independen model tersebut tidak ada, yang dapat mempengaruhi keandalan estimasi parameter regresi. Multikolinearitas yang signifikan dapat mempengaruhi keakuratan prediksi model dan membuat interpretasi hasil regresi lebih sulit. Oleh karena itu, pemeriksaan multikolinearitas penting untuk memastikan keandalan dan validitas model regresi (Ghozali, 2016). Pertimbangkan toleransi, atau faktor inflasi varians (VIF), untuk menentukan apakah suatu model regresi bersifat multikolinear.

Uji Heteroskedastisitas

Pada konteks regresi, pemeriksaan heteroskedastisitas digunakan untuk menilai kesetaraan variasi di antara residu dari berbagai pengamatan. Homoskedastisitas merujuk pada keadaan di

mana variasi residu tetap, sementara heteroskedastisitas terjadi ketika variasi tersebut berbeda. Model regresi yang efektif diharapkan tidak menunjukkan homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Umar, 2014), Metode regresi dapat diterapkan untuk menilai seberapa erat keterkaitan antara berbagai variabel, termasuk hubungan antara variabel tergantung dan variabel independen. Model linier yang disajikan di bawah ini dapat digunakan untuk menjelaskan kerangka penelitian ini:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + E

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1 = koefisien regresi variabel Kompensasi (X1)

b2 = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2)

b3 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3)

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin kerja

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali & Imam, 2018) Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dapat diukur melalui penilaian parsial atau uji t. Ini memungkinkan pengukuran sejauh mana setiap variabel bebas berkontribusi terhadap variabel tergantung secara individual. Berikut ini adalah prinsip dasar untuk menggunakan uji t:

a. Jika hasil perhitungan statistik berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (α), hipotesis nol (H0) dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diuji tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara keseluruhan atau secara parsial.
b. Jika nilai t yang dihitung lebih kecil dari nilai dalam tabel t dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (α), hipotesis nol (H0) akan ditolak. Ini menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel bebas secara individu atau sebagian mempengaruhi

variabel terikat; dengan kata lain, ini menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

Uji F (Simultan)

Untuk mengukur hubungan dan efek gabungan antara variabel independen dan variabel dependen, uji F digunakan. Metode pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan :

R2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Selanjutnya, tingkat kebebasan pembilang dan penyebut digunakan, dengan V1 = k dan V2 = n-k-1, untuk membandingkan hasil perhitungan dengan nilai Ftabel atau F yang diperoleh pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria evaluasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung atau nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (H0) akan diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berdampak signifikan pada variabel dependen dalam model regresi multipel. Dengan kata lain, bukti statistik tidak cukup untuk menolak hipotesis nol, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tidak signifikan.
b. Model regresi multipel dianggap signifikan jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat signifikan secara statistik. Penolakan hipotesis nol menunjukkan bahwa ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi multipel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2), merupakan metrik yang biasanya berkisar antara 0 dan 1, yang membantu menentukan seberapa baik model statistik dapat menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai R2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menjelaskan variasi data, sedangkan nilai R2 yang lebih rendah menunjukkan bahwa

variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Kd = R2 × 100%

Keterangan:

Kd = Variabel X menggunakan koefisien determinasi, atau sebarapa jauh perubahan variabel.

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi.

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pada analisis validitas ini, pengukuran dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 22. Tingkat signifikansi uji ditetapkan sebesar 5%, atau α=0.05, dengan derajat kebebasan (df) sebesar n-2 (35-2=33). Nilai kritis yang digunakan sebagai acuan adalah 0,334.

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.1

Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X1.1	0,334	0,654	Valid
X1.2	0,334	0,620	Valid
X1.3	0,334	0,677	Valid
X1.4	0,334	0,721	Valid
X1.5	0,334	0,674	Valid
X1.6	0,334	0,720	Valid
X1.7	0,334	0,809	Valid
X1.8	0,334	0,786	Valid
X1.9	0,334	0,677	Valid
X1.10	0,334	0,818	Valid

Pengujian variabel kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1 yang diproses dengan menggunakan SPSS 22. Setiap pernyataan dalam item didasarkan pada nilai r hitung yang melebihi 0,334, sesuai dengan nilai yang tercantum dalam tabel distribusi r tabel.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.2

Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X2.1	0,334	0.603	Valid
X2.2	0,334	0,573	Valid
X2.3	0,334	0,614	Valid
X2.4	0,334	0,536	Valid
X2.5	0,334	0,569	Valid
X2.6	0,334	0,831	Valid
X2.7	0,334	0,797	Valid
X2.8	0,334	0,695	Valid
X2.9	0,334	0,734	Valid
X2.10	0,334	0.609	Valid
X2.11	0,334	0,672	Valid
X2.12	0,334	0,691	Valid

Semua klaim dalam pernyataan ini merujuk pada nilai r hitung yang melebihi 0,334, sesuai dengan data distribusi r tabel. Oleh karena itu, hasil pengujian variabel disiplin kerja dapat dianggap valid sesuai dengan kriteria yang tercantum dalam Tabel 4.2, yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.3

Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X3.1	0,334	0,578	Valid
X3.2	0,334	0,669	Valid
X3.3	0,334	0,846	Valid

X3.4	0,334	0,557	Valid
X3.6	0,334	0,416	Valid
X3.7	0,334	0,845	Valid
X3.8	0,334	0,800	Valid
X3.9	0,334	0,766	Valid
X3.10	0,334	0,853	Valid

Semua klaim dalam pernyataan ini berdasarkan pada nilai r hitung yang melebihi 0,334, sesuai dengan nilai yang tercantum dalam tabel distribusi r tabel. Oleh karena itu, hasil uji pada variabel kompensasi dapat dianggap valid sesuai kriteria yang tertera dalam Tabel 4.3, yang telah dianalisis menggunakan SPSS 22.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.4

Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X4.1	0,334	0,728	Valid
X4.2	0,334	0,887	Valid
X4.3	0,334	0,870	Valid
X4.4	0,334	0,772	Valid
X4.5	0,334	0,793	Valid
X4.6	0,334	0,868	Valid
X4.7	0,334	0,759	Valid
X4.8	0,334	0,637	Valid

Semua pernyataan didasarkan pada nilai r yang melebihi 0,334, sesuai dengan nilai yang tercantum dalam tabel distribusi r tabel. Oleh karena itu, hasil uji pada variabel Kinerja Karyawan dapat dianggap valid, sebagaimana tergambar dalam Tabel 4.4 yang telah diolah menggunakan SPSS 22.

Uji Reliabilitas

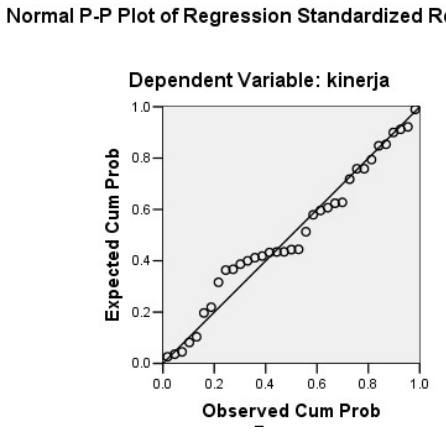
Tabel Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel
Disiplin Kerja	0,877	Reliabel
Kompensasi	0,883	Reliabel
Kinerja karyawan	0,906	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas maka bisa dilihat hasil olah data menunjukkan bahwa pada hasil Cronbach Alpha variable kepuasan kerja bisa dikatakan reliable karena memiiki hasil 0,887 yang lebih 0,60. Variable disiplin kerja memiliki hasil 0,877 maka dikatakan reliable karena masih diatas 0,60. Variable kompensasi menunjukkan hasil 0,883 yang masih diatas 0,60 maka pada variable ini bisa dikatakan reliable. Kemudian pada variable Y yaitu kinerja karyawan ini menunjukkan hasil 0,906 yang bisa dikatakan reliable. Kesimpulan reliabilitas pengujian dapat ditarik dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS, yang memungkinkan pengukuran melalui analisis statistik dan menghasilkan nilai Cronbach Alpha yang dapat diandalkan sebagai indikator konsistensi.

Analisis Grafik

Hasil Uji Normalitas dengan Cara Analisis Grafik



Gambar yang telah diproses menunjukkan distribusi data sepanjang garis diagonal atau histogram, yang menunjukkan kesesuaian model regresi dengan asumsi normalitas.

Analisis Statistik

Hasil Uji Normalitas dengan Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50025771
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,101
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,606

Analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS 22 melibatkan penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi distribusi nilai residual. Hasil uji ini menunjukkan bahwa distribusi nilai residual dianggap normal, karena nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,606. Penting untuk dicatat bahwa ketika nilai signifikansi melebihi ambang batas 0,05, seperti dalam kasus ini, Jadi, berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, distribusi nilai residual dianggap normal. Dengan kata lain, data residual mengikuti pola distribusi normal, mendukung kevalidan asumsi normalitas dalam konteks analisis statistik tersebut.

Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,541	3,302		-2,284	,029		
	kepuasan	,198	,061	,270	3,256	,003	,734	1,362
	disiplin	,131	,045	,217	2,925	,006	,918	1,089
	kompen	,611	,076	,689	8,092	,000	,695	1,438

a. Dependent Variable: kinerja

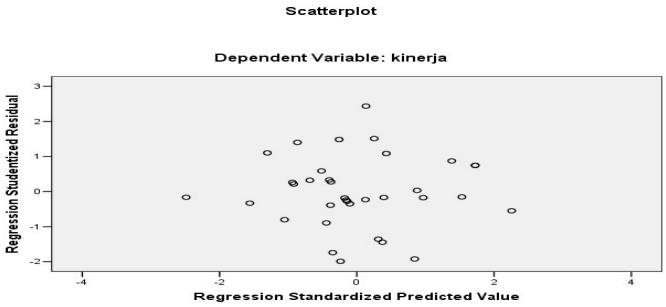
Semua variabel independen memiliki nilai faktor variasi inflasi (VIF) di bawah 10, menurut analisis data SPSS 22. Nilai VIF yang paling rendah tercatat untuk kepuasan kerja (1,089), disiplin kerja (1,362), dan kompensasi (1,438). Selain itu, toleransi untuk setiap variabel juga melebihi batas 0,1, dengan angka 0,734 untuk kepuasan kerja, 0,918 untuk disiplin kerja, dan variasi sebesar 0,785 untuk kompensasi.

Hasil menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam studi ini dapat diandalkan dan sesuai. Karena nilai VIF dan toleransi berada dalam rentang yang dapat

diterima, tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel dependen dan variabel independen lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas



Nilai Variabel Inflasi Factor (VIF) pada tabel koefisien SPSS adalah kurang dari 10. Nilai VIF setiap variabel independen sangat rendah, dengan variabel independen pertama 1,362, variabel kepuasan kerja 1,089, dan variabel kompensasi 1,438. Di samping itu, setiap variabel juga memenuhi syarat nilai toleransi dengan nilai yang melebihi 0,1, seperti pada variabel kepuasan kerja yang mencapai 0,734. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam kerangka model regresi linear berganda, tidak ada tanda-tanda adanya masalah multikolonieritas antara variabel dependen dan independen. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa model ini cocok untuk diterapkan dalam konteks penelitian tanpa adanya kekhawatiran terkait dengan multikolonieritas.

Uji glejser

Hasil Uji heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,711	1,936		,884	,384
	kepuasan	,001	,036	,004	,018	,985
	disiplin	-,059	,026	-,388	-2,262	,031
	kompen	,051	,044	,229	1,162	,254

a. Dependent Variable: res2

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel kompensasi, variabel disiplin kerja pertama, dan variabel disiplin kerja kedua berturut-turut adalah 0,985, 0,031, dan 0,254, semuanya melebihi nilai batas 0,05.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur termasuk dalam data yang diolah menggunakan SPSS 22. Analisis ini dilakukan berdasarkan informasi yang telah dipresentasikan sebelumnya.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,541	3,302		-2,284	,029
	kepuasan	,198	,061	,270	3,256	,003
	disiplin	,131	,045	,217	2,925	,006
	kompen	,611	,076	,689	8,092	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel di atas menghasilkan persamaan regresi berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y= -7,541+0,198. X1 + **0,131.** X2 +**0,611.** X3 + **e**

Tanda positif pada koefisien regresi variabel independen (B1, B2, dan B3) menandakan bahwa kinerja karyawan akan cenderung meningkat ketika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi dan disiplin kerja. Sebaliknya, tanda negatif menandakan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun saat variabel kompensasi dan disiplin kerja mengalami penurunan. Hal ini bisa dijelaskan oleh persamaan yang telah disebutkan sebelumnya.

Antisipasi nilai untuk variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi masing-masing adalah 7,541, sesuai dengan ketentuan dalam persamaan linear. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (B1) adalah 0,198, menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam variabel kompensasi berkorelasi dengan peningkatan 1% dalam proses pengambilan keputusan. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (B2) adalah 0,131, menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam variabel disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan 1% dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, koefisien regresi untuk kompensasi (B3) adalah 0,604, menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi meningkat 1%, proses pengambilan keputusan juga meningkat 1%.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji T (parsial)

Nilai t dapat ditemukan dengan menggunakan tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,05/2= 0,0025 (pengujian dua arah) dan derajat kebebasan df=n-k-1. Dalam hal ini, df=35-3-1=31. Hasilnya menunjukkan nilai t sekitar 2,039 pada tabel.

Hasil uji statistik t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,541	3,302		-2,284	,029
	kepuasan	,198	,061	,270	3,256	,003
	disiplin	,131	,045	,217	2,925	,006
	kompen	,611	,076	,689	8,092	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel uji t menyajikan informasi tentang tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individual maupun secara parsial. Dengan kata lain, tabel tersebut menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, baik dalam konteks pengaruh secara keseluruhan maupun ketika faktor lain diabaikan atau dikontrol. Dengan demikian, tabel ini membantu memahami magnitudo dan signifikansi pengaruh.

a. Menguji Pengaruh Variabel kepuasan kerja (X1)

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jika dilihat secara terpisah, kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika variabel kompensasi dievaluasi secara independen, koefisien menunjukkan tingkat signifikansi statistik yang lebih tinggi, dengan nilai signifikansi 0,03 di atas ambang batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak ini dapat dianggap sebagai hasil statistik signifikan.

b. Menguji Pengaruh Variabel Disiplin kerja (X2)

   Nilai t hitung sebesar 2,925, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,039, menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan secara parsial. Meskipun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,06 melampaui

ambang batas 0,05, yang menandakan bahwa hubungan tersebut tidak mencapai tingkat signifikansi statistik yang umumnya diterima. Dengan kata lain, meskipun terdapat pengaruh sebagian, namun hasil ini tidak dapat dianggap sebagai signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan tertentu.

c. Menguji Pengaruh Variabel Kompensasi (X3)

Menurut penelitian ini, ada korelasi positif dan signifikan antara tingkat kedisiplinan seorang pekerja dan kinerja mereka di tempat kerja. Karena koefisien kedisiplinan kerja sebesar 8,092 melebihi nilai kritis 2,039 dalam tabel, dan koefisien kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi umum sebesar 0,05, temuan ini mendukung gagasan bahwa tingkat kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan siklik.

Hasil Uji F (simultan)

Nilai F diperoleh dengan tingkat risiko 5% dan kebebasan pembilang dan penyebut yang sama, sehingga V1 = k dan V2 = n-k-1, sehingga hasil V1 adalah = 3 dan V2 = (35-3-1) =31, yang berarti 2,91.

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,017	3	137,672	55,770	,000[a]
	Residual	76,526	31	2,469		
	Total	489,543	34			

a. Predictors: (Constant), kompen, disiplin, kepuasan

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel yang diberikan menunjukkan bahwa model regresi dapat berguna untuk meramalkan kinerja, tingkat kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung untuk model ANOVA mencapai 55,770, sedangkan nilai F tabelnya adalah 2,91. Oleh karena itu, nilai F yang dihitung (55,770) memiliki signifikansi statistik, karena melebihi nilai F tabel (2,91) dengan tingkat signifikansi yang relevan. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini dapat diandalkan secara statistik untuk mengantisipasi variabel seperti kinerja karyawan, tingkat kepuasan karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919[a]	,844	,829	1,57117

a. Predictors: (Constant), kompen, disiplin, kepuasan

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel sebelumnya menampilkan nilai R Square (R2) sebesar 0,844. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya 84,4% dari variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Selain itu, faktor-faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini, mungkin berhubungan atau memengaruhi 15,6% dari variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kedisiplinan, dan kompensasi pekerja memengaruhi kinerja mereka:

1. Pengaruh kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

a. Kompensasi

Menurut penelitian ini, kepuasan kerja adalah faktor yang secara signifikan secara parsial memengaruhi kinerja pekerja di Pembangunan Daerah Jawa Timur. Ada kemungkinan bahwa Ha diterima dalam penelitian ini dan Ho ditolak, karena signifikansi 0,03 lebih besar daripada 0,05, dan uji statistik t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu (3,256 lebih besar daripada 2,039). Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, yang mencakup tingkat kompensasi, upah, dan kompensasi lainnya, terkait dengan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

b. Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dipengaruhi secara sebagian oleh tingkat disiplin kerja mereka. Nilai memiliki signifikansi 0,06, melebihi batas 0,05, dan nilai t hitung (3,256) lebih besar daripada nilai t tabel (2,039), menurut uji statistik t. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan bahwa hipotesis

alternatif (Ha) dapat diterima dalam konteks penelitian ini, sementara hipotesis nol (Ho) dapat ditolak. Penelitian ini mencatat bahwa produktivitas karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Karena itu, pemberian tanggung jawab kepada pegawai menunjukkan disiplin fisiologis, dan kehadiran pegawai, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, dan pekerja keras di Jawa Timur menunjukkan disiplin kerja.

c. Kompensasi

Hasil menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur secara parsial. Berdasarkan uji statistik t dan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah tingkat kepercayaan 0,05, hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Nilai t hitung (8,092) lebih besar daripada nilai t tabel (2,039). Hasil juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kompensasi dan tingkat produktivitas karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan menerima kompensasi yang lebih besar, seperti gaji, upah, dan insentif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan merasa puas dengan gaji mereka. Selain itu, karyawan yang menerima kompensasi yang lebih besar juga cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang berlaku di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

2. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.

Nilai dalam tabel F hanya 2,91, tetapi uji F dalam penelitian ini secara signifikan melewati nilai dalam tabel F, mencapai hasil keseluruhan sebesar 55,770 dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, dan kompensasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Meskipun tingkat signifikansi penelitian melebihi ambang 0,05, perbedaan nilai uji F yang mencolok menunjukkan bahwa faktor-faktor ini masih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pegawai berdampak pada kinerja mereka di Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, khususnya di Padang. Hasilnya adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), ditemukan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga memainkan peran yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang secara tegas berada di bawah batas signifikansi 0,05.

b. Secara keseluruhan, hasil uji regresi (uji F) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan dalam pekerjaan, keteraturan kerja, dan kompensasi memberikan dampak yang signifikan dan bermakna pada kinerja karyawan di Kantor Pusat Jawa Timur. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, model regresi ini dapat diandalkan untuk meramalkan kinerja karyawan.

SARAN

Peneliti mengakui adanya sejumlah kekurangan dalam penulisan riset ini. Oleh karena itu, mereka menyarankan untuk terus melakukan perbaikan terhadap kelemahan penelitian ini, memperhatikan aspek-aspek yang perlu diperbaiki, dan menambahkan data yang seharusnya telah dimasukkan. Harapannya, penelitian berikutnya dapat mengungkapkan temuan yang lebih unik atau signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS*, 265.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jayanti , S. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NAFASINDO MEDAN . *Universitas Medan Area*.

Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 10 ed.). Yogyakarta: PT ANDI.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN KECAMATAN PANGKALAN KERINCI. *Riau Economics and Business Reviewe*, Vol 9 No 3.

Nazara, D. S., Casriyanti, Fauzi, H., Trianto, E., Sari, W. M., Ismunandar, A., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis & Praktis".* Sumatra Barat: MITRA CENDIKIA MEDIA .

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif.* Bandung : Alfabeta .

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: Penerbit Kencana.

Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Canadian Center of Science and Education*.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.