

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Gambaran Umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

###### **a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Sitti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia dengan berkantor pusat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan, Desa Kolpajung, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur dengan nama awal PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun.

Seiring berjalannya waktu, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan membuka kantor cabang yang beralamat di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan pada tahun 2011. Dengan dibukanya kantor cabang tersebut, maka pada tahun 2012 nama bank juga mengalami perubahan yaitu menjadi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

Pada pendirian PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ini didirikan oleh beberapa Dewan Komisaris diantaranya yaitu, H. Achmad Sanusi sebagai komisaris utama, Drs. H. Amiril, M,Si sebagai komisaris anggota, Drs.

Alwi, M.Hum sebagai komisaris anggota. Dewan direksi H. A. Kafi Azis, S.E sebagai direktur utama dan M. Choiruddin, SHI sebagai direktur.<sup>1</sup>

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki satu kantor cabang di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan, Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, Kantor Kas di Jalan Raya Larangan Pamekasan, dan Payment Point di Pondok Pesantren Ummul Quro di Dsn. Pangaporan, Desa. Plakpak, Kec. Pegantenan, Kab. Pamekasan.

Dengan adanya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi melalui produk yang sudah tersedia seperti, Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana tabungan dan investasi nasabah siap disalurkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan kepada ummat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas Ib dengan akad Al-Qard.

Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.

---

<sup>1</sup><http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, Diakses pada tanggal 24 Januari 2023 pukul 11:09 WIB

### **b. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Visi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga, sedangkan misi adalah hal-hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi. Visi dan misi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut :

Visi :“Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam urusan syariah”.

Misi :“Memberi pelayanan yang mudah, cepat dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip syariah”.

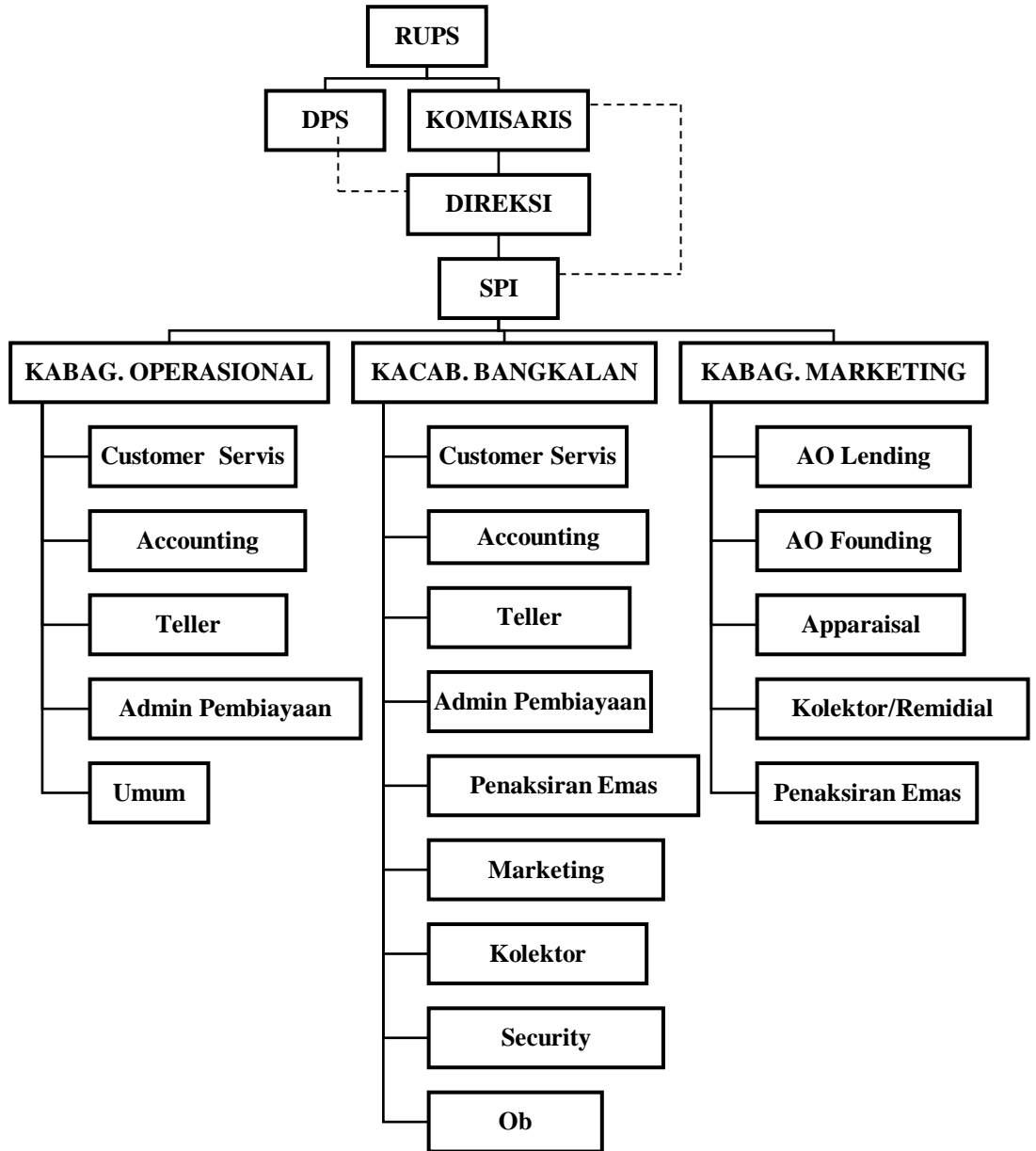
### **c. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Setiap badan usaha yang didirikan pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan-tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, suatu badan organisasi memerlukan desain organisasi atau struktur untuk menentukan deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sudah mempunyai struktur organisasi berdasarkan pada kebutuhan yang ada dan menggambarkan hubungan antara fungsi jabatan dengan aktivitas dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi yang terdapat di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terdiri atas :

Gambar 4.1

STRUKTUR PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI PAMEKASAN



#### **d. Produk dan Layanan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Adapun produk dan layanan yang ada di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

Pamekasan adalah sebagai berikut :

##### a) Produk

Penghimpun dana :

- Tabungan Multiguna
- Tabungan Haji
- Tabungan Umroh
- Tabungan Tarbiyah
- Tabungan Qurban
- Deposito

Penyaluran dana :

- Pembelian Kendaraan Bermotor
- Talangan Umroh
- Gadai Emas iB
- Pembiayaan Konsumtif Lainnya
- Pembiayaan Modal Usaha Syariah
- Pembiayaan Multijasa
- Pembiayaan Kepemilikan Emas

##### b) Layanan

- Payroll
- SPM Payment Point

## 2. Deskripsi Penyebaran Angket

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Dalam penelitian ini terdapat 70 karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dijadikan responden. Waktu penyebaran dan pengembalian kuesioner yang diberikan oleh pihak bank kurang lebih selama dua minggu. Berikut perincian penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

### **Rincian Penyebaran dan Pengembalian Angket**

Kuesioner yang disebar	70
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang tidak lengkap	-
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian ( <i>Respon Rate</i> )	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan ( <i>Usable Respon Rate</i> )	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dan dapat di analisis lebih lanjut sebanyak 70 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Presentase pengembalian sangat baik, karena dari 70 kuesioner yang disebar data lengkap.

### 3. Deskripsi Data Responden

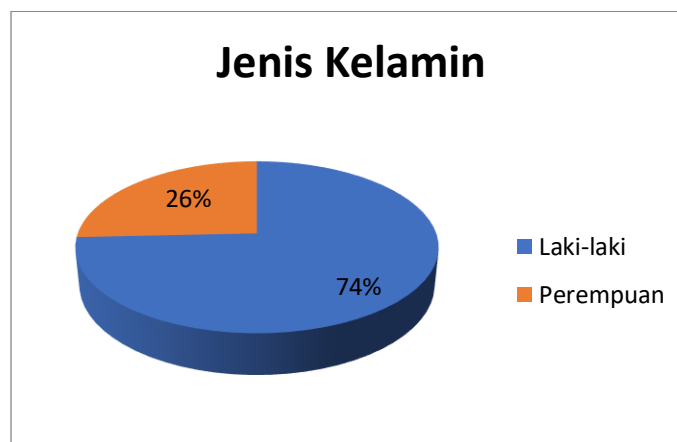
Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, yang akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

#### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Diagram 4.1**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**



**Sumber : Data Primer Diolah MS.Excel 2010, Tahun 2023.**

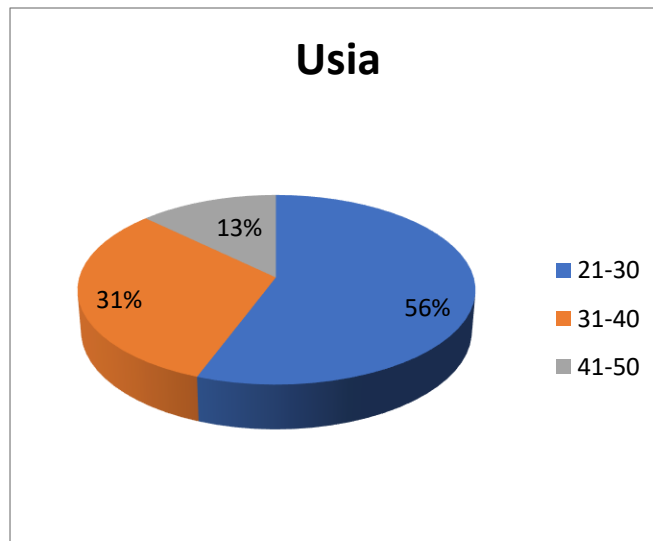
Berdasarkan keterangan pada diagram 4.1 diatas, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 52 responden dengan persentase 74%, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden dengan persentase 26%.

## b. Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu sebagai berikut ini :

**Diagram 4.2**

### **Karakteristik Berdasarkan Usia**



**Sumber : Data Primer Diolah MS.Excel 2010, Tahun 2023.**

Berdasarkan diagram 4.2 diatas, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh karyawan yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 56%, sedangkan yang berusia antara 31-40 yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 31%, dan yang berusia antara 41-50 sebanyak 9 orang dengan persentase 13%.

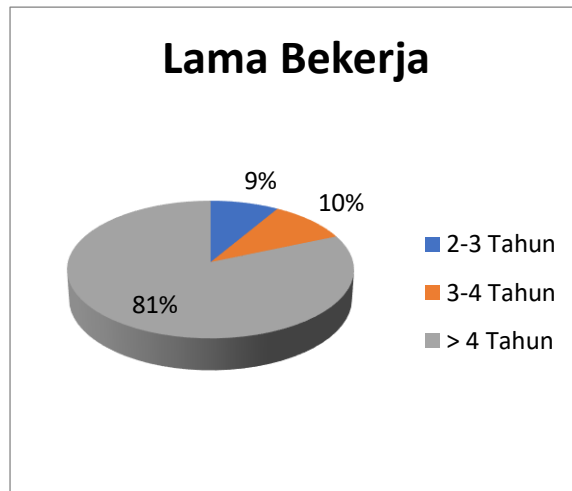
## c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat bagian, berikut perinciannya yang ditunjukkan dalam diagram dibawah ini :



**Diagram 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



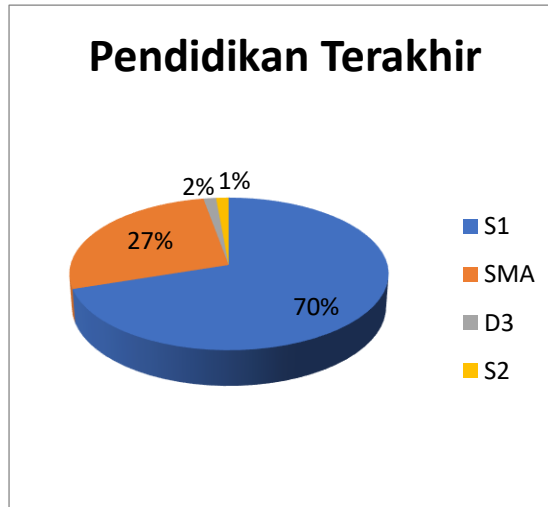
Berdasarkan diagram 4.3 diatas, bisa kita lihat bahwa lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan kategori 2-3 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, kategori 3-4 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10% dan kategori > 4 tahun sebanyak 57 orang dengan persentase 81%.

**d. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Data mengenai pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat bagian berikut rinciannya yang ditunjukkan dalam diagram dibawah ini :

**Diagram 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



**Sumber : Data Primer Diolah MS.Excel 2010, Tahun 2023**

Berdasarkan diagram 4.4 diatas, bisa kita lihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir didominasi oleh jenjang S1 sebanyak 49 orang dengan persentase 70%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 19 orang dengan persentase 27%, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

**4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 4 butir pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X1), 3 butir pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 7 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 14 butir pernyataan.

**a. Promosi Jabatan (X1)**

Sikap responden terkait variabel Promosi Jabatan (X1), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Skor Variabel Promosi Jabatan (X1)**

Item NO	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	37	53%	16	23%	15	21%	2	3%	-	-	70
2	30	43%	20	29%	17	24%	3	4%	-	-	70
3	29	41%	18	26%	18	26%	5	7%	-	-	70
4	27	38%	21	30%	11	16%	11	16%	-	-	70
Jumlah	123		75		61		21				280

**Sumber : Data Primer diolah, 2023.**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Promosi Jabatan (X1) sangat setuju sebanyak 123, setuju sebanyak 75, kurang setuju sebanyak 61, dan tidak setuju sebanyak 21.

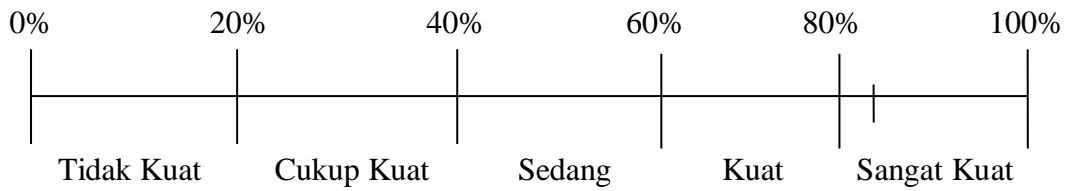
$$\begin{aligned} \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 4) \\ &= (123 \times 5) + (75 \times 4) + (61 \times 3) + (21 \times 2) : (70 \times 5 \times 4) \\ &= (615) + (300) + (183) + (63) : (1.400) \\ &= (1.161) : (1.400) \\ &= (0,83) \times 100\% \\ &= 83\% \text{ (Sangat Kuat)} \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel promosi jabatan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :<sup>2</sup>

**Gambar 4.2**

<sup>2</sup>Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 32

### Garis Kontinum Variabel Promosi Jabatan



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 83%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

#### b. Kompensasi (X2)

Sikap responden terkait variabel Kompensasi (X2), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

**Tabel 4.3**

**Skor Variabel Kompensasi (X2)**

Item NO	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	47	67%	14	20%	9	13%	-	-	-	-	70
2	53	76%	10	14%	7	10%	-	-	-	-	70
3	44	63%	19	27%	7	10%	-	-	-	-	70
Jumlah	144		43		23						210

**Sumber : Data Primer diolah, 2023.**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Kompensasi (X2) sangat setuju sebanyak 144, setuju sebanyak 43, dan kurang setuju sebanyak 23.

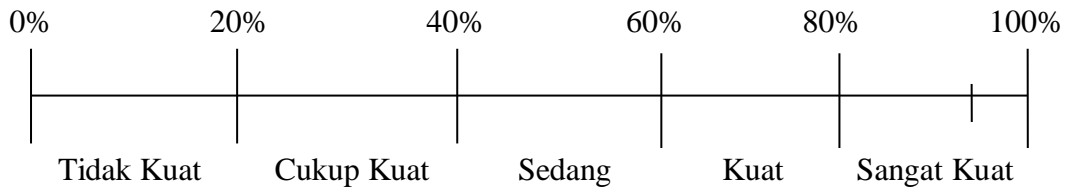
$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)) : (n \times 5 \times 3) \\
 &= (144 \times 5) + (43 \times 4) + (23 \times 3) : (70 \times 5 \times 3) \\
 &= (720) + (172) + (69) : (1.050) \\
 &= (961) : (1.050) \\
 &= (0,92) \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 92% (Sangat Kuat)

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel promosi jabatan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :<sup>3</sup>

**Gambar 4.3**

**Garis Kontinum Variabel Kompensasi**



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 92%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

**c. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

---

<sup>3</sup>Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi,2023),32.

Sikap responden terkait variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dijelaskan oleh item pernyataan berikut ini:

**Tabel 4.4**

**Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Item NO	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	18	26%	41	58%	11	16%	-	-	-	-	70
2	19	27%	39	56%	12	17%	-	-	-	-	70
3	22	32%	38	54%	10	14%	-	-	-	-	70
4	18	26%	43	61%	9	13%	-	-	-	-	70
5	12	17%	54	77%	4	6%	-	-	-	-	70
6	21	30%	38	54%	11	16%	-	-	-	-	70
7	24	34%	29	42%	17	24%	-	-	-	-	70
Jumlah	134		282		74						490

**Sumber : Data Primer diolah, 2023.**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada item Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 134, setuju sebanyak 282, dan kurang setuju sebanyak 74.

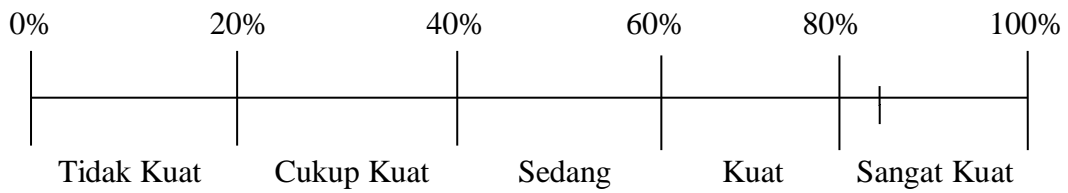
$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= ((\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{R} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)) : (n \times 5 \times 7) \\
 &= (134 \times 5) + (282 \times 4) + (74 \times 3) : (70 \times 5 \times 7) \\
 &= (670) + (1.128) + (222) : (2.450) \\
 &= (2.020) : (2.450) \\
 &= (0,83) \times 100\% \\
 &= 83\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan tanggapan responden baik terhadap variabel promosi jabatan. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Teddy Chandra dan Priyono, *Statistika Deskriptif* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 32.

**Gambar 4.4**

**Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**



Gambar diatas dapat dilihat bahwa letak garis kontinumnya berada di nilai 83%, ini menandakan kekuatan variabel yang sedang diteliti dikategorikan sangat kuat.

**5. Deskripsi Data**

**a. Uji Kualitas Data**

Pada tahapan ini kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dinilai atau dievaluasi melalui uji validitas dan reabilitas. Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai.

**1) Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau dengan kata lain apakah kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu variabel yang seharusnya diukur dan di uji *person correlation*. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha$  ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya  $df$  adalah  $70-2 = 68$  dan  $\alpha$  0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sehingga didapat  $r_{tabel}$  0,2352. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan

data penelitian ini menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Tiap Item Pertanyaan, Variabel Promosi Jabatan (X1),**  
**Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)<sup>5</sup>**

Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Validitas
<b>Variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0,651	0,235	Valid
X1.2	0,681	0,235	Valid
X1.3	0,781	0,235	Valid
X1.4	0,725	0,235	Valid
<b>Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>			
X2.1	0,765	0,235	Valid
X2.2	0,738	0,235	Valid
X2.3	0,794	0,235	Valid
<b>Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>			
Y.1	0,763	0,235	Valid
Y.2	0,744	0,235	Valid
Y.3	0,633	0,235	Valid
Y.4	0,662	0,235	Valid
Y.5	0,504	0,235	Valid
Y.6	0,822	0,235	Valid
Y.7	0,652	0,235	Valid

## 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas yaitu bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atau kuesioner yang diberikan. Apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $\geq 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut

<sup>5</sup>Sumber data diolah dari SPSS 20, Tahun 2023.



reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reabilitas Tiap Item Pertanyaan<sup>6</sup>**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Promosi Jabatan ( $X_1$ )	0,711	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,647	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,811	Reliabel

Bisa kita ketahui dari tabel diatas bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian variabel Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

**b. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas disini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (independen) . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau variabel bebas.

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 , maka tidak terjadi

---

<sup>6</sup>Sumber data diolah dari SPSS 26, Tahun 2023.

multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Uji Multikolinieritas<sup>7</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,274	2,785		7,640	,000		
Promosi Jabatan	,364	,085	,514	4,307	,000	,715	1,398
Kompensasi	,169	,234	,086	,723	,472	,715	1,398

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) sama-sama mempunyai nilai sebesar  $0,715 > 0,10$  dan nilai *Varian Inflation Factornya* (VIF) juga sama yaitu  $1,398 < 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

**2) Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu Uji Durbin Watson dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 4.8**

<sup>7</sup> Sumber data diolah dari Output SPSS 20, Tahun 2023.

### Hasil Uji Autokorelasi<sup>8</sup>

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,298	2,584	1,605

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel diatas menyatakan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,605, maka untuk mengetahui ada tidaknya korelasi, nilai Durbin-Watson (DW) tersebut akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson (DW) hitung dan tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4.9**

#### Hasil Pengambilan Keputusan

$d_L$	$d_U$	$4-d_L$	$4-d_U$	DW	Keputusan
1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	1,605	Tidak ada keputusan

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa nilai  $d_L$  adalah 1,5542 kurang dari nilai DW adalah 1,605 dan kurang dari  $4-d_L$  adalah 2,4458 dengan rumus :  $d_L < d < 4-d_L$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ada keputusan. Namun dapat diatasi dengan menggunakan metode *Runs test*. Keputusan uji Runs Test yaitu apabila nilai  $asym.sig > 0,05$  maka tidak terdapat gejala autokorelasi. Berikut hasil uji Runs Test pada penelian ini beserta interpretasinya.

**Tabel 4.10**

---

<sup>8</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

## Hasil Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,06349
Cases < Test Value	35
Cases >= Test Value	35
Total Cases	70
Number of Runs	35
Z	-,241
Asymp. Sig. (2-tailed)	,810

a. Median

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai asymp.sig diperoleh sebesar 0,810. Yang artinya nilai asymp.sig  $0,810 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atas keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

## Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*<sup>9</sup>

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54663731
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,072
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. distribusi tes adalah normal.
- b. dihitung dari data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. ini adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas disini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas salah satunya yaitu menggunakan uji Glestser dimana apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak dikatakan terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.12**

---

<sup>9</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas<sup>10</sup>

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,211	3,095		,068	,946
	Promosi Jabatan	-,177	1,208	-,021	-,147	,884
	Kompensasi	,018	,235	,011	,079	,938

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) 0,884 > 0,05 dan nilai signifikan variabel kompensasi ( $X_2$ ) 0,938 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji analisis linier berganda. Uji analisis regresi linier berganda disini digunakan apabila jumlah variabel bebas (*independent*) lebih dari satu dan satu variabel terikat (*dependent*).

Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26 for windows diperoleh hasil sebagai berikut ini :

---

<sup>10</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

**Tabel 4.13**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda<sup>11</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,274	2,785		7,640	,000
	Promosi Jabatan	,364	,085	,514	4,307	,000
	Kompensasi	,169	,234	,086	,723	,472

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) = 0,364 dan Kompensasi ( $X_2$ ) = 0,169 serta Constant sebesar = 21,274 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 21,274 + 0,364X_1 + 0,169X_2 + 2,785$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut ditafsirkan sebagai berikut ini :

- a. Constanta (a) bernilai positif sebesar 21,274. Artinya jika variabel independen yaitu promosi jabatan dan kompensasi dianggap tetap =0 maka variabel kepuasan kerja karyawan nilainya sebesar 21,274.
- b. Dari persamaan diatas bisa kita lihat bahwa nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar (0,364) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan

---

<sup>11</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

meningkat sebesar 0,364 atau 36,4% dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap tetap.

- c. Dari persamaan diatas bisa kita lihat bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar (0,169) berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,169 atau 16,9% dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- d. Standar *Error* mempunyai nilai sebesar 2,785 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,785.

## 2) Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Pada dasarnya uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independent) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) maka digunakan nilai probabilitas 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dimana jika  $\alpha > \text{sig}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Adapun keputusan uji t yaitu apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka berpengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, begitupula sebaliknya. Adapun hasil uji-t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :



**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Uji-t<sup>12</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	21,274	2,785		7,640	,000
	Promosi Jabatan	,364	,085	,514	4,307	,000
	Kompensasi	,169	,234	,086	,723	,042

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS, Pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,307 dengan taraf sig. 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 0,235. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $4,307 > t_{tabel}$  0,235 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
- b. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,723 dengan taraf sig. 0,472. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 0,235. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $0,723 > t_{tabel}$  0,235 dan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

---

<sup>12</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

### 3) Uji Signifikan Simultan atau Uji Serentak (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), dengan  $\alpha = 0,05$ . Uji F dikatakan berpengaruh jika salah satu atau beberapa variabel independen atau semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan nilai probabilitas 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dimana jika nilai  $\alpha > \text{sig}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka dapat diputuskan uji F berpengaruh.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen :

**Tabel 4.15**

#### Hasil Analisis Uji F<sup>13</sup>

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,081	2	104,541	15,652	,000 <sup>b</sup>
	Residual	447,490	67	6,679		
	Total	656,571	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 15,652 dengan tingkat signifikan 0,000  $< 0,05$ . Sehingga keputusannya adalah variabel X (promosi jabatan dan kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

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

---

<sup>13</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel terikat (Y) dengan melihat *R Square*. Berikut hasil uji determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi<sup>14</sup>**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,298	2,584

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,318 atau 31,8%. Hal ini berarti sebesar 31,8% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 31,8% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Promosi Jabatan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 31,8\% = 68,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.

#### BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

<sup>14</sup>Sumber data diolah dari Output SPSS 26, Tahun 2023.

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil uji t Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,307 dengan taraf sig. 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 0,235. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  4,307 >  $t_{tabel}$  0,235 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya pun semakin besar. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi, karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya yang mampu memberikan kepuasan terhadap kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti bahwasanya promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebagai apapun (seluruh jabatan) mempunyai kesempatan mendapatkan promosi jabatan.<sup>15</sup> Adapun faktor-faktor

---

<sup>15</sup>Ikbal Maulana, Bagian AO Founding, *Wawancara Langsung*, Pada Tanggal 31 Mei 2023

pelaksanaan promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan meliputi pendidikan, pengalaman dan lama bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah melakukan promosi jabatan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Eka Tiyas Setyowati, Sinta Widya Ningsih, Hilal Akbar, dan Rizky Andini yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Pembahasan ini yaitu untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis (Uji-t) dapat diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,723 dengan taraf sig. 0,472. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 0,235. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  0,723 >  $t_{tabel}$  0,235 dan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan dan lain sebagainya.

Adapun insentif/tunjangan yang diberikan SPM menurut Bapak Iqbal Maulana yaitu berupa tunjangan operasional, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. SPM akan memberikan bonus setiap tiga bulan sekali setelah melakukan evaluasi kerja. Jadi setiap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan bonus. Hal ini dilakukan SPM dengan tujuan karyawan mempunyai semangat dalam bekerja. Selain itu untuk tunjangan kesehatan, perusahaan juga berusaha memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun.

Adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya ini diharapkan bisa memfasilitasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasakannya nilai kepuasan kerja.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Himawan Chandra Hadinata yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Tiyas Setyowati yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Secara Simultan.**

---

<sup>16</sup>Iqbal Maulana, Bagian AO Founding , *Wawancara Langsung* (24 Desember 2022)

Pembahasan ini yaitu untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Diketahui sesuai dengan hasil uji-F bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,652 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusannya adalah variabel X (promosi jabatan dan kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R Square sebesar 0,318 atau 31,8%. Hal ini berarti sebesar 31,8% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 31,8% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Promosi Jabatan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 31,8\% = 68,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.