

## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di lapangan, baik melalui wawancara dan dokumentasi yang menurut peneliti dapat membantu dalam melengkapi data-data yang diperlukan, maka yang dapat peneliti uraikan dari hasil yang di dapatkan di lapangan sebagai berikut:

##### 1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan<sup>1</sup>

Nama Lembaga	: PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
Alamat	:JL. KH. Agus Salim No. 20 Desa Kolpajung, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, 69314.
Telp/Fax	: (0324) 326696 / (0324) 325567
Website	: banksyariahspm.co.id
E-mail	: <a href="mailto:halo@banksyariahspm.co.id">halo@banksyariahspm.co.id</a>

Berikut sejarah, visi dan misi dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

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

Perbankan syariah atau *shariah banking* hadir sebagai solusi terhadap persoalan riba yang biasa dikenal dengan istilah bunga bank.

Dengan hadirnya bank syariah, ummat islam di Indonesia khususnya di

---

<sup>1</sup> Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/profil/>), Diakses pada tanggal 19 Januari 2023 pukul 15.10 WIB.

kota Pamekasan yang di juluki sebagai kota Gerbang Salam menjadi sebuah jawaban bagi masyarakat yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba.

Sebuah organisasi perusahaan dapat berdiri tegak dan berkembang ditengah pesatnya persaingan antar perusahaan merupakan suatu organisasi perusahaan yang berhasil dalam menunjukkan eksistensi kinerjanya. Untuk mengenal baik tidaknya organisasi dapat kita lihat dari profil yang dimiliki oleh organisasi perusahaan tersebut. Profil perusahaan yang dimaksud oleh peneliti adalah profil organisasi perusahaan yang berbentuk lembaga keuangan dan berada di kota Pamekasan yaitu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan didirikan pada tanggal 03 Maret 2008 namun baru diresmikan setelah di keluarkannya keputusan Gubernur Bank Indonesia NO. 10/41/KEP.GBI/2008 Jkt pada tanggal 19 Juni 2008. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 yang diresmikan oleh ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy dari 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.

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

direksi H A. Kafi Azis, SE. sebagai direktur utama, dan M. Choiruddin, SHI sebagai direktur.<sup>2</sup>

Seiring berjalannya waktu, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan membuka Kantor Cabang yang beralamat di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan. Dengan dibukanya kantor cabang tersebut, pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Semenjak itulah bank tersebut dikenal dengan sebutan bank syariah SPM yang memiliki slogan “Bersyariah Menuju Berkah” dengan tujuan agar produk-produknya dapat memberikan berkah sesuai dengan syariah. Dengan kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam berinteraksi di dunia perbankan yang berlandaskan pada syariah islam.

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 daerah Blumbungan. Dengan adanya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, mengajak kepada masyarakat kota Pamekasan untuk berinvestasi dan menabung di Bank Syariah SPM melalui beberapa produk tabungan yang disediakan yaitu Tabungan *Wadi'ah*, Tabungan *Mudharabah*, dan Investasi Deposito Mudharabah. Tabungan dan investasi yang diperoleh dari nasabah akan di salurkan

---

<sup>2</sup> Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>), Diakses pada tanggal 19 Januari 2023 pukul 15.17 WIB.

kepada masyarakat yang membutuhkan kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif melalui beberapa akad yang ada dalam produk pembiayaan dengan prinsip Mudharabah menggunakan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, prinsip Ijarah dengan akad sewa serta Gadai Emas iB dengan menggunakan akan *Al-Qard*.<sup>3</sup> 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.

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

Demi tercapainya tujuan dari perusahaan dengan prinsip syariah, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut:<sup>4</sup>

1) Visi

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi menjadikan salah satu bank Syariah yang terpercaya dalam kegiatan usaha syariah dan lebih dekat dengan masyarakat.

2) Misi

---

<sup>3</sup> Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, Diakses pada tanggal 20 Januari 2023 Pukul 08.15 WIB.)

<sup>4</sup> Bank Syariah SPM, Visi dan Misi, (<http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, Diakses pada tanggal 20 Januari 2023, Pukul 08.30 WIB.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memiliki misi dengan memberikan pelayanan yang baik, mudah dan cepat kepada seluruh calon nasabah dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.

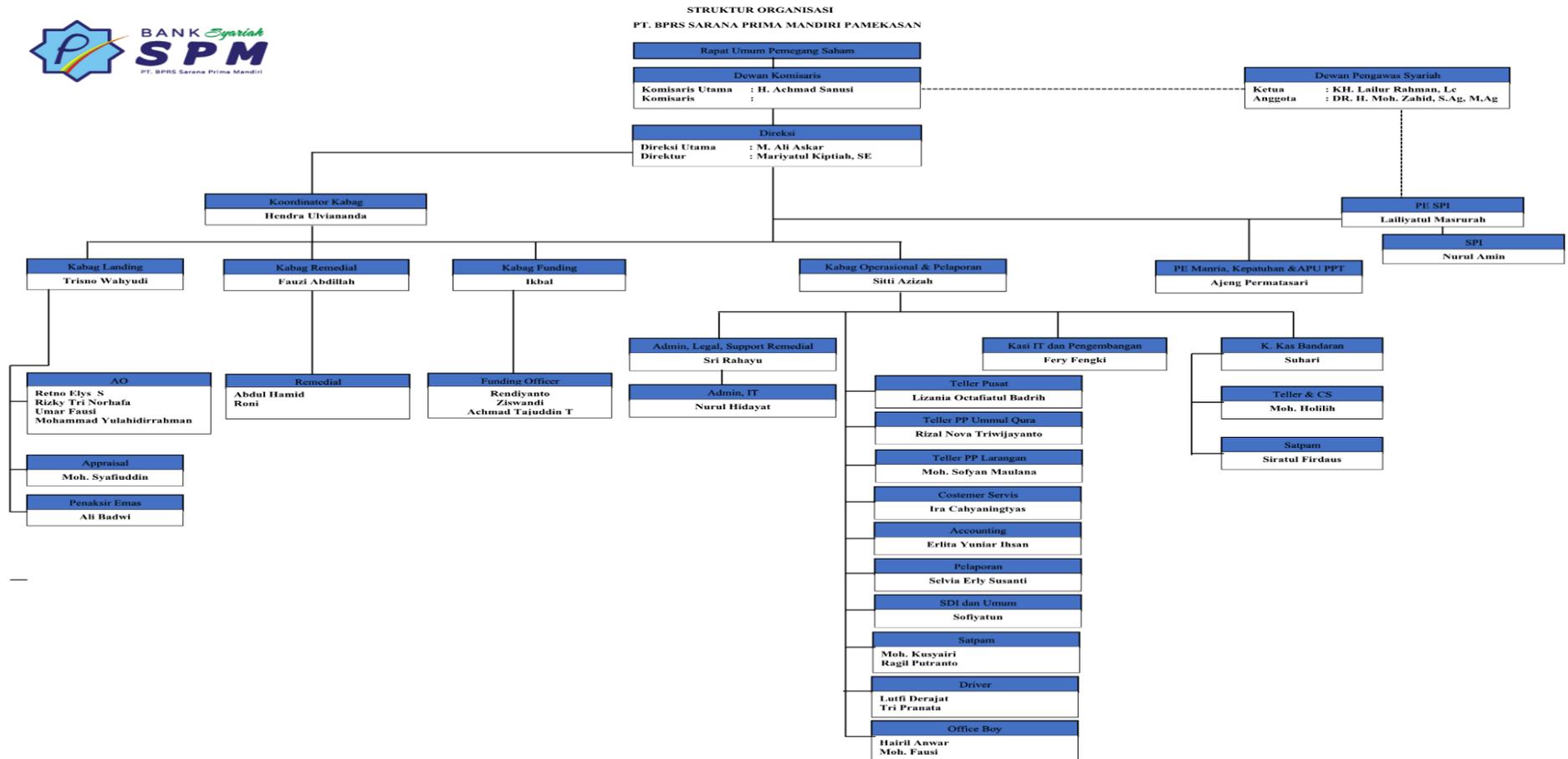
**c. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Suatu organisasi merupakan suatu urutan pendelegasian tugas dan wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi ini dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal dengan kinerja sesuai bidang dan tupoksinya dari seluruh bagian yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Bank Syariah SPM, Visi dan Misi, (<http://banksyariahspm.co.id/struktur-organisasi/>), Diakses pada tanggal 20 Januari 2023, Pukul 08.40 WIB.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**  
Sumber: Data ini diperoleh dari BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 2023

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan kurang lebih selama 4 hari. Jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Solvin*, diperoleh jumlah responden pada penelitian ini adalah minimal sebanyak 37 karyawan. Namun, hasil perhitungan sampel dan jumlah populasi hanya selisih 4 *point*, maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau total dengan jumlah populasi dijadikan sebagai anggota sampel yaitu sebanyak 41 karyawan. Dengan rincian data penyebaran kuesioner penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 : Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebarakan	41
Kuesioner yang kembali	41
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	41
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Deskripsi data responden menggambarkan keadaan atau kondisi dari responden yang merupakan informasi tambahan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, diantaranya usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
----	---------------	--------	------------

1	Laki-Laki	30	73%
2	Perempuan	11	27%
<b>Total Responden</b>		41	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa, karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 73% dan responden perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah laki-laki.

#### b. Responden Berdasarkan Jenis Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25	3	7%
2	26-30	14	34%
3	31-35	9	22%
4	36-40	8	20%
5	41-45	3	7%
6	46-50	2	5%
7	51-55	2	5%
8	56-60	0	0%
<b>Total Responden</b>		41	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa, karakteristik responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 34%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 22%. Responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20%. Responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Responden yang berusia 51-55 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Dan responden yang berusia 56-60 tahun

sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah berusia 26-30 tahun.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S1	32	78%
2	Diploma 3	0	0%
3	Diploma 2	0	0%
4	Diploma 1	0	0%
5	SMA	9	22%
<b>Total Responden</b>		41	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa, karakteristik responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 karyawan dengan persentase 78%. Tidak ada karyawan dengan pendidikan terakhir diploma 3, diploma 2, diploma 1. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 karyawan dengan persentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan pendidikan terakhirnya adalah S1.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrument yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang masing-masing jumlah pernyataan untuk variabel kompensasi (X1) berjumlah 6 butir, variabel pelatihan (X2) berjumlah 3 butir, variabel (X3) berjumlah 6 butir, variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 7 butir, dan variabel kepuasan kerja (Z) sebanyak 7 butir, sehingga jumlah keseluruhan pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 29 butir. Berikut penjelasan pernyataan masing-masing variabel beserta tanggapan dari responden:

### a. Kompensasi (X1)

Tanggapan responden terkait variable kompensasi (X1) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X1)

No Item	Kompensasi										Total	%
	STS		TS		RG		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	0	0%	0	0%	11	27%	30	73%	41	100%
2	0	0%	2	5%	8	20%	29	71%	2	5%	41	100%
3	0	0%	0	0%	1	2%	34	83%	6	15%	41	100%
4	0	0%	0	0%	2	5%	37	90%	2	5%	41	100%
5	2	5%	1	2%	0	0%	14	34%	24	59%	41	100%
6	0	0%	1	2%	2	5%	29	71%	9	22%	41	100%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>13</b>	<b>32%</b>	<b>154</b>	<b>376%</b>	<b>73</b>	<b>178%</b>		

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item kompensasi (X1) pertanyaan pertama “Saya merasa mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya” menghasilkan jawaban setuju sebanyak 11 responden, sangat setuju sebanyak 30 responden, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu.

Pada item pertanyaan kompensasi (X1) pertanyaan kedua “Saya mendapat upah sesuai dengan jam lembur saya” menghasilkan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden, ragu-ragu sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 29 responden, sangat setuju sebanyak 2 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian karyawan ragu-ragu mendapatkan upah yang sesuai dengan jam lemburnya.

Sementara pada item pertanyaan kompensasi (X1) pertanyaan ketiga dengan pertanyaan “Saya mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan kerja” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 34 responden, sangat setuju sebanyak 6 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan

tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan oleh bank.

Pada item pertanyaan kompensasi (X1) keempat dengan pertanyaan “Saya mendapat program pensiun untuk menunjang hari tua saya” menghasilkan jawaban 2 responden menjawab ragu-ragu, 37 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil karyawan merasa ragu tentang adanya program pensiun dari perusahaan.

Pada item pertanyaan kompensasi (X1) kelima dengan pertanyaan “Saya mendapatkan liburan bersama selama satu periode kerja untuk apresiasi kerja” menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu tidak ada responden, setuju sebanyak 14 responden, sangat setuju 24 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan mendapatkan liburan bersama selama satu periode sebagai apresiasi dari kinerjanya.

Pada item pertanyaan kompensasi (X1) ke enam dengan pertanyaan “Bank memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standart yang telah ditetapkan” menghasilkan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 29 responden, jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada karyawan yang belum mendapatkan bonus dari perusahaan.

Dari keenam item pertanyaan yang ada pada variabel kompensasi (X1) dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah total karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, 13 karyawan menjawab ragu-ragu, 154 karyawan menjawab setuju dan 73 karyawan menjawab sangat setuju.

## b. Job (X2)

Tanggapan responden terkait variabel job (X2) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Job (X2)**

No Item	Job											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	1	2%	3	7%	25	61%	12	29%	41	100%	
2	0	0%	2	5%	4	10%	28	68%	7	17%	41	100%	
3	2	5%	2	5%	5	12%	21	51%	11	27%	41	100%	
<b>Total</b>	2	5%	5	12%	12	29%	74	180%	30	73%			

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item job (X2) pertanyaan pertama “saya mendapatkan tugas sesuai jabatan dan posisi saya” menghasilkan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 25 responden, sangat setuju sebanyak 12 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun ada beberapa yang merasa ragu-ragu.

Pada item pertanyaan variabel pelatihan (X2) pada pertanyaan kedua “bank memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai jabatan dan posisi saya” menghasilkan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden, ragu-ragu sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 21, sangat setuju sebanyak 11 serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Sementara pada item variabel pelatihan (X2) pertanyaan ke tiga “bank memberikan dan menjelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan jelas dan terarah” menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, ragu-ragu sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 21 responden, sangat setuju sebanyak 11 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan arahan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan ketiga pertanyaan pada variable job (X2) dapat di tarik kesimpulan bahwa jumlah total karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, ragu-ragu sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 74 responden, sangat setuju sebanyak 30. sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang menerima job diskripsi yang jelas dan terarah.

### c. Pelatihan (X3)

Tanggapan responden terkait variabel pelatihan (X3) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X3)**

No Item	Pelatihan											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	0	0%	1	2%	22	54%	18	44%	41	100%	
2	1	2%	0	0%	1	2%	28	68%	11	27%	41	100%	
3	0	0%	0	0%	3	7%	20	49%	18	44%	41	100%	
4	0	0%	1	2%	3	7%	22	54%	15	37%	41	100%	
5	2	5%	4	10%	4	10%	24	59%	7	17%	41	100%	
6	1	2%	1	2%	1	2%	29	71%	9	22%	41	100%	
<b>Total</b>	4	10%	6	15%	13	32%	145	354%	78	190%			

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item pelatihan (X3) pertanyaan pertama “Jenis pelatihan yang dilakukan bank sesuai dengan bidang pekerjaan saya” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 1

responden, setuju sebanyak 22 responden, sangat setuju 18 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pada item pertanyaan variabel pelatihan (X3) pada pertanyaan kedua “Instruktur mampu menguasai materi pelatihan, sehingga saya dapat dengan mudah memahaminya” menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 28, sangat setuju sebanyak 11 serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju.

Sementara pada item variabel pelatihan (X3) pertanyaan ke tiga “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 20 responden, sangat setuju sebanyak 18 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhannya.

Pada item variabel pelatihan (X3) pertanyaan keempat “Metode pelatihan yang diadakan tidak membosankan dan membuat bersemangat” menghasilkan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 22 responden, sangat setuju sebanyak 15 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan membosankan.

Pada item variabel pelatihan (X3) pertanyaan kelima “Metode pelatihan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sehingga mudah untuk saya memahami” menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, ragu-ragu sebanyak 4 responden, setuju sebanyak 24 responden, sangat

setuju sebanyak 7 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa metode pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Pada item variable pelatihan (X3) pertanyaan keenam “Bank memilih peserta pelatihan sesuai dengan bidang materi yang disajikan” menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, ragu-ragu sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 29 responden, sangat setuju sebanyak 9 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diadakan tidak sesuai dengan bidang materi yang disajikan.

Berdasarkan keenam pertanyaan pada variable pelatihan (X3) dapat di tarik kesimpulan bahwa jumlah total karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, ragu-ragu sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 145 responden, sangat setuju sebanyak 78 responden. sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diadakan oleh bank kurang menunjang terhadap kemampuannya.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terkait variable kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	kinerja karyawan											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	0	0%	4	10%	27	66%	10	24%	41	100%	
2	0	0%	0	0%	5	12%	25	61%	11	27%	41	100%	
3	0	0%	0	0%	2	5%	25	61%	14	34%	41	100%	
4	0	0%	0	0%	5	12%	12	29%	24	59%	41	100%	
5	0	0%	0	0%	4	10%	19	46%	18	44%	41	100%	
6	4	10%	5	12%	8	20%	19	46%	5	12%	41	100%	
7	0	0%	1	2%	3	7%	20	49%	17	41%	41	100%	
<b>Total</b>	4	10%	6	15%	31	76%	147	359%	99	241%			

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item kinerja karyawan (Y) dengan pertanyaan pertama “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan benar, teliti dan rapi” menghasilkan jawaban 4 responden menjawab ragu-ragu, 27 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab sangat setuju serta tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Pada item variabel kinerja karyawan (Y) pertanyaan kedua “Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan oleh bank” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 25 responden, sangat setuju sebanyak 11 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target dari perusahaan.

Pada item variabel kinerja karyawan (Y) pertanyaan ketiga “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 25 responden, sangat setuju sebanyak 14 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Pada item variabel kinerja karyawan (Y) pertanyaan keempat “Saya datang ke bank sebelum jam kerja dimulai (tepat waktu)” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 12, sangat setuju sebanyak 24 serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat datang ke bank secara tepat waktu”.

Pada item variabel kinerja karyawan (Y) pertanyaan kelima “Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 4



1	0	0%	0	0%	3	7%	23	56%	15	37%	41	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	28	68%	13	32%	41	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	7	17%	34	83%	41	100%
4	0	0%	0	0%	2	5%	24	59%	15	37%	41	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	16	39%	25	61%	41	100%
6	0	0%	0	0%	2	5%	32	78%	7	17%	41	100%
7	0	0%	2	5%	0	0%	29	71%	10	24%	41	100%
<b>Total</b>	0	0%	2	5%	7	17%	159	388%	119	290%		

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item kepuasan kerja (Z) dengan pertanyaan pertama “Saya bersedia menjaga dan membela nama baik perusahaan” menghasilkan jawaban ragu-ragu 3 responden, setuju 23 responden, sangat setuju 15 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Pada item pertanyaan variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan kedua “saya mampu mengerjakan apa yang ditugaskan kepada saya” menghasilkan jawaban setuju sebanyak 28 responden, sangat setuju sebanyak 13 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu.

Pada item pertanyaan variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan ketiga “saya jujur dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada saya” menghasilkan jawaban setuju sebanyak 7 responden, sangat setuju sebanyak 34 responden dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu.

Sementara pada item pertanyaan variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan keempat “Saya membuat rencana dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya” menghasilkan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 24 responden dan sangat setuju sebanyak 15 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Pada item pertanyaan variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan kelima “Saya puas dengan gaji yang diberikan kepada saya” menghasilkan jawaban setuju sebanyak 16

responden, sangat setuju sebanyak 25 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu.

Pada item variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan keenam “saya puas dengan kompensasi yang diberikan kepada saya” dengan hasil ragu-ragu sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 32 responden dan sangat setuju sebanyak 7 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Pada item variable kepuasan kerja (Z) pertanyaan keenam “lingkungan kerja yang saya tempati nyaman dan memadai” dengan hasil tidak setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 29 responden dan sangat setuju sebanyak 10 responden serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan ragu-ragu.

Pada item-item variabel kepuasan kerja (Z) dapat diketahui jumlah total karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, ragu-ragu sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 159 responden, sangat setuju sebanyak 119 responden.

#### 4. Uji Kualitas Data

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

##### a. Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur instrument data penelitian untuk mengetahui apakah instrument penelitian dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Uji validitas data digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner pada pernyataan masing-masing variabel atau indikator. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan  $r$  tabel dan  $r$  hitung. Apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka skor butir pernyataan dapat dikatakan valid. Sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka skor butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan sampel  $n=41$  responden, sehingga  $df=39$  ( $n-2$ ) dan  $\alpha$  0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Sehingga  $r$  tabel dapat diketahui sebesar 0,308. Berikut hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,628	0,308	Valid
		X1.2	0,776	0,308	Valid
		X1.3	0,599	0,308	Valid
		X1.4	0,474	0,308	Valid
		X1.5	0,816	0,308	Valid
		X1.6	0,613	0,308	Valid
2	Job (X2)	X2.1	0,780	0,308	Valid
		X2.2	0,887	0,308	Valid
		X2.3	0,900	0,308	Valid
2	Pelatihan (X3)	X3.1	0,502	0,308	Valid
		X3.2	0,674	0,308	Valid
		X3.3	0,639	0,308	Valid
		X3.4	0,725	0,308	Valid
		X3.5	0,695	0,308	Valid
		X3.6	0,623	0,308	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,585	0,308	Valid
		Y.2	0,703	0,308	Valid
		Y.3	0,607	0,308	Valid
		Y.4	0,726	0,308	Valid
		Y.5	0,664	0,308	Valid
		Y.6	0,615	0,308	Valid
		Y.7	0,778	0,308	Valid
4	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,671	0,308	Valid
		Z.2	0,561	0,308	Valid

	Z.3	0,524	0,308	Valid
	Z.4	0,845	0,308	Valid
	Z.5	0,585	0,308	Valid
	Z.6	0,646	0,308	Valid
	Z.7	0,771	0,308	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Keterangan : rhitung > rtabel, maka valid.

: rhitung < rtabel, maka tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas butir kuesioner pada tabel 5.0 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, job, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena rhitung > rtabel, seperti yang tertera pada tabel diatas. Data pada seluruh butir variabel kompensasi, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah valid sehingga instrument penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi peneliti dalam mengukur penelitian pada situasi dan kondisi apapun. Instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* dari suatu variabel > 0,6, sebaliknya instrument penelitian dikatakan tidak reliabel apabila *Cronbach alpha* dari suatu variabel < 0,6. Hasil analisis data uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,716	0,60	Reliabel
2	Job (X2)	0,800	0,60	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,719	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,767	0,60	Reliabel

5	Kepuasan Kerja (Z)	0,787	0,60	Reliabel
---	--------------------	-------	------	----------

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Keterangan : *Cronbach Alpha* > 0,60, maka reliabel.

: *Cronbach Alpha* < 0,60, maka tidak reliabel.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 uji reabilitas variabel kompensasi (X1) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,716. Variabel job (X2) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,800. Variabel pelatihan (X3) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,719. Variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,767. Variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,787. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga indikator yang digunakan oleh kompensasi, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Pada uji asumsi klasik terdapat dua uji. Pengujian model pertama yaitu menguji pengaruh kompensasi (X1), job (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan. Pengujian model kedua yaitu menguji pengaruh kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3) dan kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk

mengetahui apakah data antar variabel berdistribusi normal. Instrument data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sebaliknya, instrument tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Terdapat dua desain penelitian dalam uji normalitas yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2) dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengelolaan data untuk uji normalitas model pertama dan model kedua dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### 1) Uji Normalitas Substruktural 1

Berdasarkan output SPSS pada uji normalitas substruktural 1 menggunakan *One Sampel Kolmogrov Smirnov* dalam tabel berikut dapat diketahui:

**Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov* Substruktural 1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,58205035
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,105
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal, artinya model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan baik.

## 2) Uji Normalitas Substruktural 2

Berdasarkan output SPSS pada uji normalitas substruktural 2 menggunakan *One Sampel Kolmogorov Smirnov* dalam tabel berikut dapat diketahui:

**Tabel 4.13 : Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov* Substruktural 2**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67635554
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,079
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Pada tabel 4.12 dari hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* substruktural 2, maka diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, artinya model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan baik.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas

(independen) lainnya. Dalam suatu penelitian, model regresi regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Namun sebaliknya apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10,00$  maka model regresi tersebut mengalami gejala multikolinearitas.

Terdapat dua desain penelitian dalam uji multikolinearitas yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2) dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) Berikut hasil analisis data untuk uji multikolinearitas model 1 dan model 2 dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### 1) Uji Multikolinearitas Substruktural 1

Berdasarkan output SPSS uji multikolinearitas substruktural 1 pada tabel coefficients dapat diketahui :

**Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,665	1,344		14,633	,000		
	kompensasi	,164	,037	,430	4,383	,000	,927	1,079
	job	,094	,042	,217	2,219	,033	,938	1,067
	pelatihan	,227	,032	,687	7,001	,000	,928	1,078

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil uji normalitas model 1, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,927, nilai tolerance job sebesar 0,938, dan nilai tolerance pelatihan sebesar 0,928 masing-masing  $> 0,10$ . Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompensasi yaitu sebesar 1,079, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel job yaitu sebesar 1,067, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan variabel pelatihan yaitu sebesar 1,078 yang masing-masing  $< 10,00$ . Sehingga pada model 1 dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya model regresi dalam penelitian dapat dikatakan baik.

## 2) Uji Multikolinearitas Substruktural 2

Berdasarkan output SPSS uji multikolinearitas substruktural 2 pada tabel coefficients dapat diketahui :

**Tabel 4.15 : Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 2**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-50,311	18,567		-2,710	,010		
	Kompensasi	-,564	,244	-,396	-2,308	,027	,610	1,639
	Job	-,273	,239	-,168	-1,139	,262	,827	1,209
	Pelatihan	-,797	,263	-,644	-3,034	,004	,399	2,506
	kepuasan kerja	3,815	,872	1,020	4,376	,000	,331	3,023

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil uji multikolinearitas model 2, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,610, nilai tolerance job sebesar 0,827, nilai tolerance pelatihan sebesar 0,399 dan nilai tolerance kepuasan kerja 0,331 masing-masing  $> 0,10$ . Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompensasi yaitu sebesar 1,639, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada

variabel job yaitu sebesar 1,209, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel pelatihan yaitu sebesar 2,506, dan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,023 yang masing-masing < 10,00. Sehingga pada model 2 dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya model regresi dalam penelitian dapat dikatakan baik.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan terdapat persamaan varian. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan menggunakan uji scatterplott dan uji glejser, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji gletser.

Terdapat dua desain penelitian dalam uji heteroskedastisitas yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) Berikut hasil pengolahan data untuk uji heteroskedastisitas model 1 dan model 2 dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

**1) Uji Heteroskedastisitas substruktural 1**

Berdasarkan output SPSS uji heteroskedastisitas substruktural 1 pada tabel coefficients dapat diketahui :

**Tabel 4.16 : Hasil Uji Heteroskedastisitas substruktural 1**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,095	,956		-,100	,921
	kompensasi	,009	,027	,056	,333	,741
	Job	,037	,030	,205	1,238	,224
	pelatihan	-,005	,023	-,037	-,225	,823

a. Dependent Variable: abs\_res1

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser substruktural 1 pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar  $0,741 > 0,05$ , nilai signifikansi dari variabel job sebesar  $0,224 > 0,05$  dan nilai signifikansi dari variabel pelatihan sebesar  $0,823 > 0,05$ . Sehingga menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti instrument dalam penelitian ini baik dan layak untuk di uji.

## 2) Uji Heteroskedastisitas Model 2

Berdasarkan output SPSS uji heteroskedastisitas substruktural 2 pada tabel coefficients dapat diketahui :

**Tabel 4.17 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,728	4,906		,760	,452
	Kompensasi	-,076	,122	-,105	-,623	,537
	Job	,169	,136	,205	1,243	,222
	Pelatihan	-,108	,107	-,172	- 1,009	,320
	Kepuasan kerja	,456	,458	,168	,995	,326

a. Dependent Variable: abs\_res2

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser substruktural 2 pada tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar  $0,537 > 0,05$ , nilai signifikansi dari variabel job sebesar  $0,222 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar  $0,320 > 0,05$ , dan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,326 > 0,05$ . Sehingga pada uji heteoskedastisitas substruktural 2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti instrument dalam penelitian ini baik dan layak untuk di uji.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada kesalahan antara periode t dengan periode t sebelumnya. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala autokorelasi. Uji autokorelasi ini dapat dilakukan dengan mendeteksi gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* (DW) dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Ketentuan pengambilan keputusan dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.18 : Ketentuan Pengambilan Keputusan Uji *Durbin Watson***

Hipotesis nol	Keputusan	Ketentuan
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desiacion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi	No desiacion	$4 - du \leq d \leq d - dl$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Terdapat dua desain penelitian dalam uji autokorelasi yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi

(X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengolahan data untuk uji autokorelasi substruktural 1 dan substruktural 2 dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

**1) Uji Autokorelasi Substruktural 1**

Berdasarkan output SPSS uji autokorelasi substruktural 1 pada tabel model summary dapat diketahui :

**Tabel 4.19 : Hasil Uji Autokorelasi Substruktural 1**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,642	,53196	2,233
a. Predictors: (Constant), pelatihan, job, kompensasi					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil Durbin Watson (DW) pada output SPSS tabel model summary diatas sebesar 2,233. Data penelitian dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi autokorelasi atau DW terletak diantara DU dan 4-DU. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 : Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi**

DL	DU	4-DL	4-DU	DW	Keputusan
1,3177	1,6563	2,6823	2,3437	2,233	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan dari hasil pengambilan keputusan uji autokorelasi pada tabel 4.20 nilai DL dan DU diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan n (jumlah sampel) = 41 responden, serta k (jumlah variabel independen) = 3. Dapat diketahui pada perhitungan uji autokorelasi

model 1 nilai DW sebesar 2,233, sehingga nilai DW berada diantara nilai DU = 1,6603 dan nilai 4- DU = 2,3397 ( $DU < DW < 4 - DU$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi 1 tidak terjadi autokorelasi positif dan negative pada data yang di uji.

## 2) Uji Autokorelasi Substruktural 2

Berdasarkan output SPSS uji autokorelasi substruktural 1 pada tabel model summary dapat diketahui :

**Tabel 4.21 : Hasil Uji Autokorelasi Substruktural 2**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,281	2,82113	2,286
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, job, kompensasi, pelatihan					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil Durbin Watson (DW) pada output SPSS tabel model summary diatas sebesar 2,286. Data penelitian dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala autokorelasi atau DW terletak diantara DU dan 4-DU. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22 : Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi**

DL	DU	4-DL	4-DU	DW	Keputusan
1,2489	1,7233	2,7511	2,2767	2,286	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan dari hasil pengambilan keputusan uji autokorelasi pada tabel 4.22 nilai DL dan DU diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan n (jumlah sampel) = 41 responden, serta k (jumlah variabel independen) = 4. Dapat diketahui pada perhitungan uji autokorelasi model 2 nilai DW sebesar 2,286, sehingga nilai DW berada diantara nilai DU =

1,7205 dan nilai  $4 - DU = 2,2952$  ( $DU < DW < 4 - DU$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi 2 tidak terjadi autokorelasi positif dan negative pada data yang di uji.

## **B. PEMBUKTIAN HIPOTESIS**

### **1. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan yang di hipotesiskan. Pengambilan keputusan tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel serta nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t hitung positif :

T hitung : t hitung  $>$  t tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05 maka (berpengaruh)

T hitung : t hitung  $<$  t tabel atau signifikan  $>$  0,05 maka (tidak berpengaruh)

Jika t hitung negatif :

T hitung : t hitung  $<$  t tabel atau signifikan  $<$  0,05 maka (berpengaruh)

T hitung : t hitung  $>$  tabel atau signifikan  $>$  0,05 maka (tidak berpengaruh)

Terdapat dua desain penelitian dalam uji t parsial yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis uji t parsial sub struktur 1 dan sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### **a. Uji t Parsial Substruktural 1**

Berdasarkan output SPSS uji t parsial substruktural 1 pada tabel coefficients dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.23 : Hasil Uji t Parsial Substruktural 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,665	1,344		14,633	,000
	kompensasi	,164	,037	,430	4,383	,000
	job	,094	,042	,217	2,219	,033
	pelatihan	,227	,032	,687	7,001	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil uji t parsial pada tabel 4.23 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $4,383$  (t hitung)  $> 2,02619$  (t tabel). Pada variabel job signifikansinya sebesar  $0,033 < 0,05$  dan  $2,219$  (t hitung)  $> 2,02619$  (t tabel). Sementara pada variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  dan  $7,001$  (t hitung)  $> 2,02619$  (t tabel). Dari hasil uji t parsial tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, job, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**b. Uji t Parsial Substruktural 2**

Berdasarkan output SPSS uji t parsial substruktural 2 pada tabel coefficients dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.24 : Hasil Uji t Parsial Substruktural 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-50,311	18,567		-2,710	,010
	kompensasi	-,564	,244	-,396	-2,308	,027
	Job	-,273	,239	-,168	-1,139	,262
	Pelatihan	-,797	,263	-,644	-3,034	,004
	kepuasan kerja	3,815	,872	1,020	4,376	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 4.24 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar  $0,027 < 0,05$  dan  $-2,308$  (t hitung)  $< 2,02809$  (t tabel). signifikansi pada variabel job sebesar  $0,262 > 0,05$  dan  $-1,139$  (t hitung)  $< 2,02809$  (t tabel). Sementara pada variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $-3,034$  (t hitung)  $< 2,02809$  (t tabel). Pada variabel kepuasan kerja diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $4,376$  (t hitung)  $> 2,02809$  (t tabel). Sehingga dari hasil uji t parsial tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel job tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama kepada variabel terikat. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel pada tabel anova, jika F hitung  $>$  F tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat.

Terdapat dua desain penelitian dalam uji t parsial yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2) dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasa kerja (Z) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji F simultan substruktural satu dan substruktural dua:

### a. Uji F Simultan Substruktural 1

Berdasarkan output SPSS uji F simultan substruktural 1 pada tabel anova dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.25 : Hasil Uji t Parsial Substruktural 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,181	3	7,060	24,950	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,470	37	,283		
	Total	31,652	40			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), pelatihan, job, kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4.25 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $24,950$  (F hitung)  $> 2,83$  (F tabel). Sehingga dari hasil uji F simultan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### b. Uji F Simultan Substruktural 2

Berdasarkan output SPSS uji F simultan substruktural 2 pada tabel anova dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.26 : Hasil Uji t Parsial Substruktural 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,265	4	39,066	4,909	,003 <sup>b</sup>
	Residual	286,515	36	7,959		
	Total	442,780	40			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, job, pelatihan						

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4.26 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan  $4,909$  (F hitung)  $> 2,60$  (F

tabel). Sehingga dari hasil uji F simultan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang baik adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang lebih kecil berarti kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variasi hubungan terhadap variabel dependen sangat terbatas. Sementara jika nilai mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Terdapat dua desain penelitian dalam uji t parsial yaitu pada uji substruktural 1 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), dan pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sementara pada uji substruktural 2 dengan rincian variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z). Berikut hasil koefisien determinasi substruktural 1 dan substruktural 2:

#### a. Koefisien Determinasi Substruktural 1

Berdasarkan output SPSS koefisien determinasi substruktural 1 pada tabel model summary dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.27 : Koefisien Determinasi Substruktural 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,642	,53196
a. Predictors: (Constant), pelatihan, job, kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.27 pada model summary diketahui nilai koefisien determinasi substruktural 1 di dapat nilai R Square sebesar 0,669. Hal ini memberikan informasi bahwa variable kompensasi, job dan pelatihan secara bersama-sama menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### b. Koefisien Determinasi Substruktural 2

Berdasarkan output SPSS koefisien determinasi substruktural 2 pada tabel model summary dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.28 : Koefisien Determinasi Substruktural 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,281	2,82113

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, job, pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.28 pada model summary diketahui nilai koefisien determinasi substruktural 2 di dapat nilai R Square sebesar 0,353. Hal ini memberikan informasi bahwa variabel kompensasi, job, pelatihan dan kinerja karyawan secara bersama-sama menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,3% dan sisanya sebesar 64,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) dilakukan untuk mengetahui sebab akibat atau hubungan langsung dan tidak langsung antara variable terikat terhadap variable bebas. Pada penelitian ini, *Path Analysis* dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung variable kompensasi, job, pelatihan terhadap kinerja karyawan serta untuk

menganalisis pengaruh tidak langsung variable kompensasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

**a. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Substruktural 1**

Berdasarkan output SPSS *path analysis* substruktural 1 pada tabel model summary dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.29 : Hasil Uji *Path Analysis* Model Summary Substruktural 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,642	,53196

a. Predictors: (Constant), pelatihan, job, kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.29 pada model summary, besarnya R square yang terdapat pada tabel adalah sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan dari variable kompensasi (X1), job (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 66,9% sementara sisanya 33,1% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara, Untuk mencari nilai standar error (e) dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-0,669)}$  = 0,331.

**Tabel 4.30 : Hasil Uji *Path Analysis* Coefficients Uji Sub Struktural 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,665	1,344		14,633	,000
	kompensasi	,164	,037	,430	4,383	,000
	Job	,094	,042	,217	2,219	,033
	Pelatihan	,227	,032	,687	7,001	,000

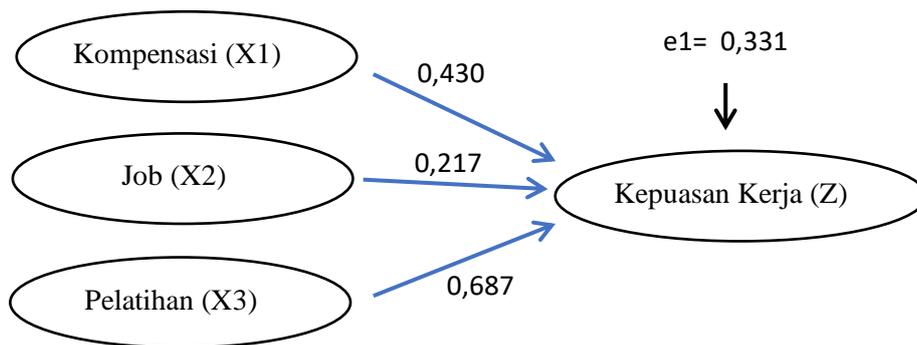
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil output SPSS pada tabel 4.30 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel kompensasi (X1)

berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Pada nilai signifikansi variabel job (X2) sebesar  $0,033 < 0,05$  yang artinya variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). sementara pada nilai signifikansi variabel pelatihan (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Penjabaran diatas dapat dibuat persamaan dan diagram jalur, model substruktural 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,430X1 + 0,217X2 + 0,687X3 + 0,331e1$$



**Gambar 4.2**  
**Model Analisis Jalur Substruktural 1**

**b. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Substruktural 2**

Berdasarkan output SPSS *path analysis* substruktural 1 pada tabel model summary dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.31 : Hasil Uji *Path Analysis* Model Summary Substruktural 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,281	2,82113

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, job, pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.31 pada model summary, besarnya R square yang terdapat pada tabel adalah sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan

dari variabel kompensasi (X1), job (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 35,3% sementara sisanya 64,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini. Sementara, Untuk mencari nilai standar error (e) dapat dicari dengan rumus  $e = \sqrt{(1-0,353)} = 0,647$ .

**Tabel 4.32 : Hasil Uji Path Analysis Coefficienets Uji Sub Struktural 1**

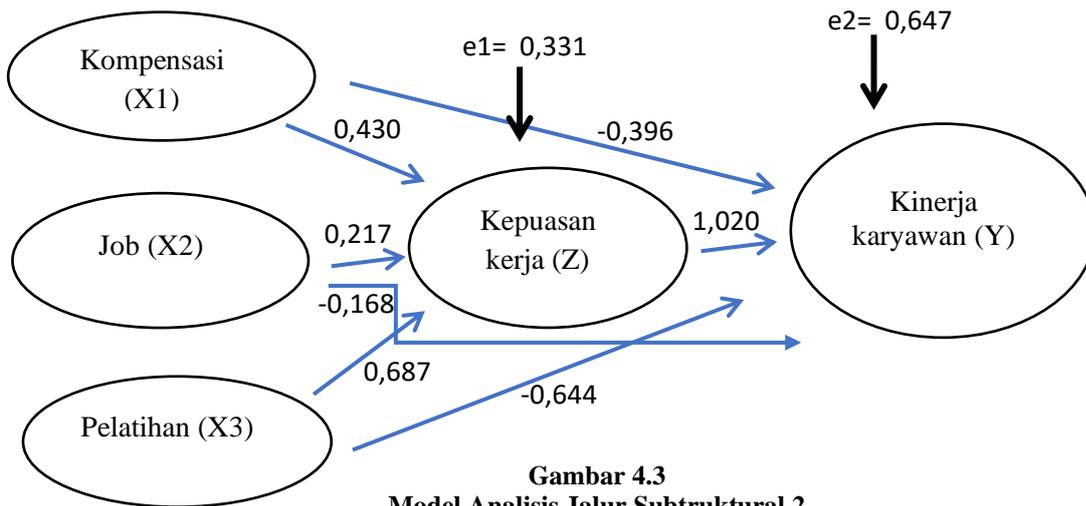
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-50,311	18,567		-2,710	,010
	kompensasi	-,564	,244	-,396	-2,308	,027
	Job	-,273	,239	-,168	-1,139	,262
	pelatihan	-,797	,263	-,644	-3,034	,004
	kepuasan kerja	3,815	,872	1,020	4,376	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil output SPSS pada tabel 4.32 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar  $0,027 < 0,05$ , yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara pada nilai signifikansi variabel job (X2) sebesar  $0,262 > 0,05$  yang artinya variabel job (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi variabel pelatihan (X3) sebesar  $0,004 < 0,05$ , yang artinya variabel pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variable kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penjabaran diatas dapat dibuat persamaan dan diagram jalur, model substruktural 2 sebagai berikut:

$$Y = (-0,396X1) + (-0,168X2) + (-0,644X3) + 1,020Z + 0,647e2$$



Berdasarkan gambar model analisis jalur dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini yaitu:

- 1) Pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,396.

Pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) (melalui kepuasan kerja) =  $0,430 \times 1,020$   
= 0,4386

Total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan  
=  $-0,396 + (0,430 \times 1,020)$   
=  $-0,396 + 0,4386$   
= 0,0426

- 2) Pengaruh langsung job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,168.

Pengaruh tidak langsung job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) (melalui kepuasan kerja) =  $0,217 \times 1,020$   
= 0,22134

Total pengaruh langsung dan tidak langsung job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$= -0,083 + (0,217 \times 1,020)$$

$$= -0,168 + 0,22134$$

$$= 0,05334$$

- 3) Pengaruh langsung pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,644.

Pengaruh tidak langsung pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) (melalui kepuasan kerja)

$$= 0,687 \times 1,020$$

$$= 0,05674$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$= -0,644 + (0,687 \times 1,020)$$

$$= -0,644 + 0,70074$$

$$= 0,05674$$

Mengetahui yang dilalui oleh variabel mediasi secara signifikan yang mampu dijadikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut dengan ketentuan nilai  $Z > 1,96$  menggunakan *Sobel Test* rumus :  $Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$

1. Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{(0,164 * 3,815)}{\sqrt{(3,815^2 * 0,037^2) + (0,164^2 * 0,872^2)}}$$

$$Z = 3,14141953$$

Jadi nilai perhitungan diatas diperoleh nilai Z sebesar 3,14141953 sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka dari

data tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen (kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)).

2. Job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$
$$Z = \frac{(0,094 * 3,815)}{\sqrt{(3,815^2 * 0,042^2) + (0,094^2 * 0,872^2)}}$$
$$Z = 1,99251130$$

Jadi nilai perhitungan diatas diperoleh nilai Z sebesar 1,99251130 sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka dari data tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)).

3. Pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$
$$Z = \frac{(0,227 * 3,815)}{\sqrt{(3,815^2 * 0,032^2) + (0,227^2 * 0,872^2)}}$$
$$Z = 3,72375040$$

Jadi nilai perhitungan diatas diperoleh nilai Z sebesar 3,72375040 sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka data tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen (pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)).

## C. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti akan memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis statistik. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai t hitung sebesar -2,308 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$  dan t hitung  $-2,308$  (t hitung)  $< 2,02809$  (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwasanya karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jerih payah kinerja karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, curang dalam pekerjaannya sehingga dapat menghambat dalam mencapai tujuan dari organisasi bahkan ada beberapa karyawan yang *turnover* atau resign dari pekerjaannya. Sehingga dengan itu perusahaan berusaha mengoptimalkan kompensasi yang diberikan agar karyawan merasa puas sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik<sup>6</sup>

Menurut Andrew F Sikulla dalam buku Nashar menyatakan bahwa, kompensasi adalah sesuatu yang di konstitusikan atau di anggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Garry Desler dalam buku M. Yani menyatakan bahwa, kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada

---

<sup>6</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>7</sup>Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama, 2013), 75.

pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) atau kesejahteraan karyawan.<sup>8</sup>

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono (2018) yang berjudul “analisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tim tanggap darurat fire and emergency services di wilayah kerja tambang PT. vale ind tbk ” bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fire and emergency services di wilayah kerja tambang PT. vale ind tbk.<sup>9</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini sesuai dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan bahwa dengan diberikannya kompensasi secara benar, tepat sasaran dan mencukupi, maka kinerja dari karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan mudah untuk tercapai. Dan sebaliknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan secara kurang tepat dan kurang mencukupi, maka kinerja dari karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan semakin menurun sehingga tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai.

## **2. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>8</sup>M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: Mitra Wacana Media, 2012), 139.

<sup>9</sup> Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono, Jurnal: *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Services Di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk* ( HJABE : Vol. 1 No. 4 Oktober 2018 ), 65.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,262 dan t hitung sebesar -1,139 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable pelatihan  $0,262 > 0,05$  dan  $-1,139$  (t hitung)  $< 2,02809$  (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa job discription tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini ditolak.

Sesuai fakta dilapangan bahwa *job description* yang disampaikan kepada karyawan kurang menyeluruh sehingga karyawan masi ada yang bekerja tidak sesuai bidangnya, hal ini juga mungkin dikarenakan sewaktu-waktu jabatan dan posisi karyawan bisa berubah sehingga karyawan yang kurang ahli dan kurang mengetahui tugas, tanggung jawabnya masing-masing. Dan juga pada masa COVID-19, aktifitas kerja karyawan dibatasi sehingga berdampak ke kinerja karyawan.<sup>10</sup>

*Job description* merupakan deskripsi atau uraian suatau pekerjaan yang memberikan uraian suatu pekerjaan secara lengkap seperti halnya tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, nama jabatan, lokasi, departemen dan kondisi pekerjaan.<sup>11</sup> Dengan adanya job discription dapat memberikan dampak ganda yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi perusahaan. Hal ini akan terjadi apabila job discription yang berikan oleh perusahaan benar-benar jelas dan terarah. Karena pada kenyataannya masih banyak kesan yang muncul bahwa job description yang diberikan oleh organisasi perusahaan hanya sebatas formalitas saja sehingga kurang dapat diukur hasilnya. Artinya antara job description yang dilakukan tidak dapat menjamin bahwa akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan ataupun organisasi itu sendiri.

---

<sup>10</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>11</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 160-161.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskripsi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun” bahwa job description memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>12</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa job description tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan bahwa dampak adanya COVID-19 perusahaan menyampaikan job description kepada karyawan secara online dan karyawan susah untuk mengerjakan job description dalam dunia pekerjaan. dengan kondisi yang dialami pada saat itu dan juga ruang gerak interaksi karyawan dibatasi. Dengan merujuk ke teori yang disampaikan oleh Kasmir (jakarta, 2014), bahwa job description merupakan uraian pekerjaan secara lengkap dan terarah, sehingga karyawan bisa mengetahui secara jelas tugas, wewenang maupun tanggung jawabnya. Dengan begitu PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan lebih megoptimalkan penyampaian job description masing-masing karyawan agar supaya karyawan bisa lebih puas dan nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya.

### **3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>12</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dan t hitung sebesar -3,034 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable pelatihan  $0,004 < 0,05$  dan  $-3,034 (t \text{ hitung}) < 2,02809 (t \text{ tabel})$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan bahwa semenjak adanya COVID-19 perusahaan melakukan pelatihan atau training kepada karyawan secara online sehingga karyawan susah untuk menerapkan materi pelatihan dalam dunia pekerjaan. Namun sekarang masih dalam tahap pemulihan dan terus meningkatkan sistem pelatihan karyawan agar karyawan di SPM semakin profesional.<sup>13</sup>

Dengan adanya pelatihan dapat memberikan dampak ganda yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi perusahaan. Hal ini akan terjadi apabila pelatihan yang diadakan oleh perusahaan benar-benar efektif. Karena pada kenyataannya masih banyak kesan yang muncul bahwa pelatihan yang diadakan oleh organisasi perusahaan hanya sebatas formalitas saja sehingga kurang dapat diukur hasilnya. Artinya antara pelatihan yang dilakukan tidak dapat menjamin bahwa akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan ataupun organisasi itu sendiri.<sup>14</sup>

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono (2018) yang berjudul “analisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja

---

<sup>13</sup>Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>14</sup> E Widijo Hari Murdoko & Ferdinan Hindiarto, *Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), hal 1.

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tim tanggap darurat fire and emergency services di wilayah kerja tambang PT. vale ind tbk ” bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan fire and emergency services di wilayah kerja tambang PT. vale ind tbk.<sup>15</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Sesuai dengan hasil wawancara, bahwa semenjak adanya COVID-19 perusahaan melakukan pelatihan atau training kepada karyawan secara online sehingga karyawan susah untuk menerapkan materi pelatihan dalam dunia pekerjaan dan juga pada waktu covid-19 aktifitas karyawan dibatasi. Namun sekarang perusahaan masih dalam tahap pemulihan dan terus meningkatkan sistem pelatihan karyawan agar pelatihan yang disampaikan kepada karyawan bisa efektif dan karyawan merasa puas sekaligus nyaman dalam bekerja.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,376 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja  $0,000 < 0,05$  dan  $4,376 (t \text{ hitung}) > 2,02809 (t \text{ tabel})$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 pada penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja memainkan kiprah krusial pada kinerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat mendeskripsikan perasaan karyawan yang di dapatkan dari hasil evaluasi pekerjaan mereka. Saat karyawan merasa puas maka mereka akan

---

<sup>15</sup> Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono, Jurnal: *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Sevices Di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk* ( HJABE : Vol. 1 No. 4 Oktober 2018 ), 65.

menyampaikan kontribusinya sehingga bisa menaikkan kinerja dalam suatu organisasi perusahaan.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskripsi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun” bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>17</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Bahwasanya karyawan merasa puas akan hal ini sesuai dengan usaha yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi, job Description dan pelatihan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

## **5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,383 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi

---

<sup>16</sup> Hartini, *Quality Of Work Life, Dan Keadilan Organisasi*, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021), Hal 3-4.

<sup>17</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

0,000 < 0,05 dan 4,383 (t hitung) > 2,02619 (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 5 pada penelitian ini diterima.

Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di perusahaan bahwasanya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan mengenai kompensasi pada seluruh karyawannya guna terciptanya kepuasan kerja dari karyawan. Sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan mudah.<sup>18</sup>

Kompensasi mempunyai peran yang krusial bagi karyawan sebab besarnya kompensasi bisa menjadi cerminan atau evaluasi pekerjaan bagi karyawan dan besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta prestasi kerja. Bila kompensasi bisa diberikan secara tepat serta benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan terhadap kerja sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi diberikan tidak tepat dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun<sup>19</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mundakir, Zainuri (2018) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil.<sup>20</sup> Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskription, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui

---

<sup>18</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>19</sup> Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: Scopindo Media, 2020), hal. 189.

<sup>20</sup> Mundakir, Zainuri, Jurnal: *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* ( BMAJ :Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018 )

kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun”, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>21</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana hal tersebut sesuai fakta yang dilapangan bahwa perusahaan telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan mengenai kompensasi pada seluruh karyawannya guna terciptanya kepuasan kerja dari karyawan. Dengan adanya kepuasan dan rasa nyaman dari karyawan maka sesuai teori di atas yaitu mudah untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

## **6. Pengaruh Job Description Terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh job discription terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,033 dan t hitung sebesar 2,219 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable pelatihan  $0,033 < 0,05$  dan  $2,219 (t \text{ hitung}) > 2,02619 (t \text{ tabel})$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa job discription berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 6 pada penelitian ini diterima.

Hal ini sesuai fakta dilapangan bahwa perusahaan telah berusaha memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan puas

---

<sup>21</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

guna terciptanya rasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan yang diamanatkan perusahaan.<sup>22</sup>

Job description merupakan deskripsi atau uraian suatu pekerjaan yang memberikan uraian suatu pekerjaan secara lengkap seperti halnya tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, nama jabatan, lokasi, departemen dan kondisi pekerjaan.<sup>23</sup> Dengan adanya job discription dapat memberikan kenyamanan dan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpihan Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskripsi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun” bahwa job description memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>24</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana. Dan sesuai dengan yang terjadi dilapangan bahwa perusahaan telah berusaha memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan puas guna terciptanya rasa memiliki tanggung jawab.

---

<sup>22</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>23</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 160-161.

<sup>24</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* (SIMBA II, 2020)

## 7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 7,001 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi kecil  $0,000 > 0,05$  dan  $7,001 (t \text{ hitung}) < 2,02619 (t \text{ tabel})$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai fakta dilapangan bahwa perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Dengan selesainya kasus COVID-19 pelatihan dimaksimalkan kepada karyawan guna memberikan rasa nyaman dan puas terhadap karyawan sehingga harapannya bisa meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.<sup>25</sup>

Dengan adanya pelatihan dapat memberikan dampak ganda yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi perusahaan. Hal ini akan terjadi apabila pelatihan yang diadakan oleh perusahaan benar-benar efektif. Karena pada kenyataannya masih banyak kesan yang muncul bahwa pelatihan yang diadakan oleh organisasi perusahaan hanya sebatas formalitas saja sehingga kurang dapat diukur hasilnya. Artinya antara pelatihan yang dilakukan tidak dapat menjamin bahwa akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan ataupun organisasi itu sendiri.<sup>26</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risyfa Faiq Fakhri, Indi Jastuti (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

---

<sup>25</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>26</sup> E Widijo Hari Murdoko & Ferdinan Hindiarto, *Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), hal 1.

intervening (studi pada PT audio sumito teknologi (AST) Indonesia)” bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT audio sumito teknologi (AST) Indonesia.<sup>27</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

#### **8. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian *Path Analysis*, diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,396. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan hasil 0,4386. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: 0,0426. hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,396 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,4386 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja

---

<sup>27</sup> Risha Faiq Fakhri, Indi Astuti, Jurnal: *Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomoTechnology (AST) indonesia* Jurnal : Volume 4 No. 4.

(Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis 8 pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan pengujian *Sobel Test*, diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  yaitu  $3,14141953 > 1,96$ . Maka dengan itu membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen (kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di perusahaan bahwasanya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan mengenai kompensasi pada seluruh karyawannya guna terciptanya kepuasan kerja dari karyawan sehingga dengan memberikan rasa puas dan nyaman kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan mudah.<sup>28</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskripsi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun” bahwa job description dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>29</sup>

Bila kompensasi bisa diberikan secara tepat serta benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan terhadap kerja sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai

---

<sup>28</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

<sup>29</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

tujuan organisasi perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi diberikan tidak tepat dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.<sup>30</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus hal ini menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwasanya karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang mencukupi biaya hidupnya sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, curang dalam pekerjaannya sehingga dapat menghambat dalam mencapai tujuan dari organisasi bahkan ada beberapa karyawan yang *turnover* atau resign dari pekerjaannya. Sehingga dengan itu perusahaan berusaha mengoptimalkan kompensasi yang diberikan agar karyawan merasa puas sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik<sup>31</sup>

## **9. Pengaruh Tidak Langsung Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian *Path Analysis*, diketahui pengaruh langsung yang diberikan job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,168. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari job (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan hasil 0,22134.

---

<sup>30</sup> Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: Scopindo Media, 2020), hal. 189.

<sup>31</sup> Ikbal, S.E, Kabag Funding, Wawancara Langsung (18 Januari 2023).

Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: 0,05334. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,168 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,22134 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung job (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis 9 pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan pengujian *Sobel Test*, diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  yaitu  $1,99251130 > 1,96$ . Maka dengan itu membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen (job (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung job (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Dan Karuniawati Hasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh job deskripsi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun” bahwa job description dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance cabang Madiun.<sup>32</sup>

Job description merupakan deskripsi atau uraian suatu pekerjaan yang memberikan uraian suatu pekerjaan secara lengkap seperti halnya tugas-tugas,

---

<sup>32</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* (SIMBA II, 2020)

wewenang, tanggung jawab, nama jabatan, lokasi, departemen dan kondisi pekerjaan.<sup>33</sup> Dengan adanya job discription dapat memberikan kenyamanan dan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung job (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus hal ini menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Dengan begitu job description harus disampaikan dengan jelas dan terarah sehingga dengan tersampainya job description yang baik akan kenyamanan dan kepuasan karyawan sehingga mempengaruhi semakin baiknya kinerja karyawan.

#### **10. Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian *Path Analysis*, diketahui pengaruh langsung yang diberikan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,644. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari pelatihan (X3) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Y dengan nilai 0,05674. Maka pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: 0,05674. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,644 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,05674 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak

---

<sup>33</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 160-161.

langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis 10 pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan pengujian *Sobel Test*, diketahui bahwa nilai  $Z > 1,96$  yaitu  $3,72375040 > 1,96$ . Maka dengan itu membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen (pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan (X3) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risyah Faiq Fakhri, Indi Jastuti (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT audio sumito teknologi (AST) Indonesia)” bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT audio sumito teknologi (AST) Indonesia.<sup>34</sup>

Dengan adanya pelatihan dapat memberikan dampak ganda yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi perusahaan. Hal ini akan terjadi apabila pelatihan yang diadakan oleh perusahaan benar-benar efektif. Karena pada kenyataannya masih banyak kesan yang muncul bahwa pelatihan yang diadakan oleh organisasi perusahaan hanya sebatas formalitas saja sehingga kurang dapat diukur hasilnya. Artinya antara pelatihan yang dilakukan tidak dapat menjamin bahwa akan

---

<sup>34</sup> Risyah Faiq Fakhri, Indi Astuti, Jurnal: *Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomoTechnology (AST) indonesia* Jurnal : Volume 4 No. 4.

berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan ataupun organisasi itu sendiri.<sup>35</sup>

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus hal ini menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Oleh karena itu pelatihan karyawan harus disampaikan dengan baik dan jelas sehingga karyawan merasa puas dan paham terhadap materi yang disampaikan dan bisa diterapkan ke dunia pekerjaan.

---

<sup>35</sup> E Widiyo Hari Murdoko & Ferdinan Hindiarto, *Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), hal 1.