

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN,  
DAN, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP PONOROGO**

**TESIS**

**Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah  
Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)  
Program Studi Ekonomi Syariah**



Oleh :

**SUCI ROHMANING SETTI HARTINI  
NIM 501200021**

**PROGRAM MAGISTER PRODI EKONOMI SYARIAH  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO  
2022**

# **PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, DAN, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP PONOROGO**

## **ABSTRAK**

Permasalahan kompensasi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pembantu Ponorogo adalah gaji yang diterima karyawan lama yang tidak menjabat masih berdasarkan UMR Kabupaten Ponorogo, sedangkan karyawan baru yang menjabat mendapatkan tunjangan jabatan. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial seperti karyawan lama yang tidak mendapatkan promosi jabatan, malas melaksanakan tugas dan bahkan ada yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sayariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo dengan jumlah sampel 39 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel berdasarkan metode *Non-Probability Sampling*. Uji kualitas data validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Pearson's Correlation*, sedangkan uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *Cronbach's Aplha*. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistic T dan uji statistic F.

Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung}$  0,118 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,907 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor

Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung} 0,194 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,847 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung} 5,200 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji F hasil  $f_{hitung} 16,573 > f_{tabel}$  2,87 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.



# **PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, DAN, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP PONOROGO**

## **ABSTRACT**

The problem of compensation at Bank Syariah Indonesia Ponorogo Sub-Branch is that the salary received by old employees who are not in office is still based on the UMR of Ponorogo Regency, while new employees who take office receive office allowances. This creates social jealousy such as old employees who do not get promotions, are lazy to carry out their duties and some even resign from the company.

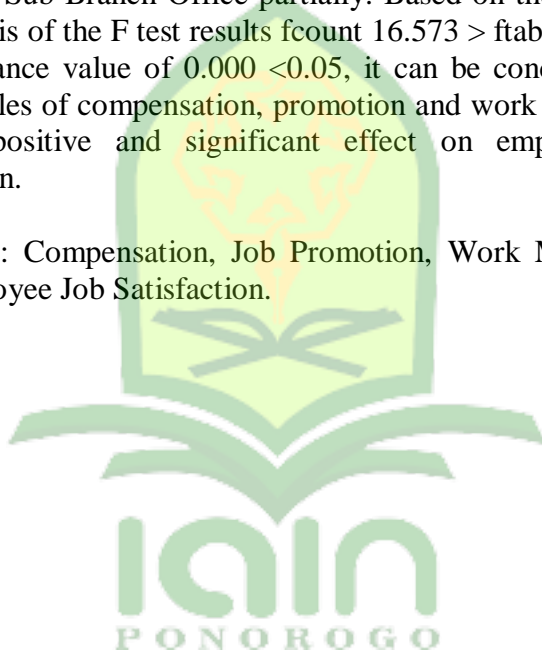
The purpose of the study was to determine the effect of compensation, promotion and motivation on employee job satisfaction at Bank Sayariah Indonesia, Ponorogo Sub-Branch Office.

The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo with a total sample of 39 respondents. The technique used in sampling is based on the Non-Probability Sampling method. The data quality test of the validity of the questionnaire was carried out using the Pearson's Correlation method, while the questionnaire reliability test used the Cronbach's Alpha method. Data analysis was performed using multiple linear regression and hypothesis testing using the T statistic test and the F statistic test.

Based on the results of the analysis of the T test, the results of  $t_{count} 0.118 < t_{table} \text{ of } 2.030$  and a significance of  $0.907 > 0.05$ , it can be concluded that compensation has no effect on employee job satisfaction at Bank Syariah Indonesia, Ponorogo Sub-Branch Office partially. Based on the results of the analysis of the T test, the results of  $t_{count} 0.194 < t_{table} \text{ of}$

2.030 and a significance of  $0.847 > 0.05$ , it can be concluded that job promotion has no effect on employee job satisfaction at Bank Syariah Indonesia, Ponorogo Sub-Branch Office partially. Based on the results of the analysis of the T test, the results of  $t_{count} 5,200 < t_{table} 2,030$  and a significance of  $0.000 > 0.05$ , it can be concluded that work motivation has an effect on employee job satisfaction at Bank Syariah Indonesia, Ponorogo Sub-Branch Office partially. Based on the results of the analysis of the F test results  $f_{count} 16.573 > f_{table} 2.87$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that the variables of compensation, promotion and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Promotion, Work Motivation, and Employee Job Satisfaction.



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Suci Rohmaning Setti Hartini, NIM 501200021** dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo)”** maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo 25 April 2022

Pembimbing,



**Dr. SHINTA MAHARANI, SE., M.Ak.**  
**NIP. 197905252003122002**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

**KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI**

Tesis yang ditulis oleh Suci Rohmaning Setti Hartini, NIM 501200021, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo”**, telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munâqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Senin 23 Mei 2022 dan dinyatakan **LULUS**.

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Dr.Nur Kolis,M.Ag NIP 197106231998031002 Ketua sidang		3 Juni 2022
2	Dr.Wirawan Fadly M,Pd NIP 198707092015031009 Penguji I		3 Juni 2022
3	Dr.Shinta Maharani,S.E.,M.Ak. NIP 197905252003122002 Penguji II		3 Juni 2022

Ponorogo, 3 Juni 2022

Direktur Pascasarjana,

Dr. Miftahul Huda, M.Ag.  
NIP 197605172002121002

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suci Rohmaning Setti Hartini

NIM : 501200021

Fakultas : Pasca Sarjana

Program Studi : S2 Ekonomi Syariah

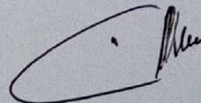
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kompensasi Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 9 Juni 2022

Penulis



Suci Rohmaning Setti Hartini



## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Suci Rohmaning Setti Hartini**, NIM **501200021**, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: ***“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo)”*** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 11 April 2022

Pembuat Pernyataan,



**Suci Rohmaning Setti Hartini**  
**NIM 501200021**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bertahannya sebuah organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki peran penting didalamnya. Kunci dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang secara alami senang dalam pekerjaannya.<sup>1</sup> Oleh sebab itu sebuah perusahaan perlu memahami tentang kepuasan kerja karyawan, karena untuk mengetahui tolak ukur terciptanya karyawan yang berkualitas.<sup>2</sup> Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konstanta yang beranekaragam.<sup>3</sup> Meskipun demikian tetap

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P. (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi”

<sup>2</sup> Ida Bagus Ketut Surya & Bayu Indra Nugraha (2016) “Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Telkom Indonesia wilayah Bali Selatan” Volume 5 No.1, hlm 59

<sup>3</sup> Winda Dewi Astuti, Johansyah, Ali Akbar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Loa Haur Energi (Lhe) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu” hlm 14

relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya.<sup>4</sup> faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan non fisik, karakteristik pekerjaan.<sup>5</sup>

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya.<sup>6</sup> Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stress kerja, pemberdayaan perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain dan kondisi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan factor



---

<sup>4</sup> Rosmaini Rosmaini, Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" hlm 29

<sup>5</sup> I Ketut Andy Hermawan, " Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali" hlm 23

<sup>6</sup> Giovanny Anggasta Buhali. " Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi" Vol 13 No 1 (2013), Hlm 19

penting bagi keberhasilan suatu organisasi.<sup>7</sup> Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.<sup>8</sup> Imbalan merupakan hasil yang mereka terima dari pekerjaan.<sup>9</sup> Dengan adanya penilaian kepuasan kerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka.<sup>11</sup> Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah

---

<sup>7</sup> Ni Luh Gede Poniasih & A.A.Sagung Kartika Dewi," Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Vol. 4, No. 6, 2015, Hlm 73

<sup>8</sup> Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya," Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional" Vol. 44 No.1 Maret 2017," Hlm 31

<sup>9</sup> Ibid

<sup>10</sup> Cindi Ismi Januari Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana," Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)" Vol. 24 No. 2 Juli 2015

<sup>11</sup> Dosen.Co.Id,"Pengertian Kompensasi" Kompensasi Adalah: Jenis, Faktor, Manfaat, Tujuan, Bentuk (Pakdosen.Co.Id), Tgl 6 Februari 2021

dikerjakannya.<sup>12</sup> Kesimpulannya bahwa jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif dilakukan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.<sup>13</sup> kompensasi meliputi gaji dan upah, kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>14</sup>

Promosi jabatan merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja promosi memberikan peran yang penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan.<sup>15</sup> Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.<sup>16</sup> Dengan demikian promosi jabatan akan

---

<sup>12</sup> Artikelsiana Sumber Informasi Generasi Milenial,” Pengertian Kompensasi, Tujuan, Komponen dan Jenis-Jenis Kompensasi (Artikelsiana.Com)”, Tgl 6 Feb 2021

<sup>13</sup> Ni Made Reni Budi Dhamayanti Dan I Gede Adnyana Sudibya, Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior, Vol 8 No 2 (2019)

<sup>14</sup> Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan, Vol 7, No 1 (2013)

<sup>15</sup> Jekson Simion D. Animun, Jantje . Sepang, Yantje . Uhing, Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado, Vol 5, No 3 (2017)

<sup>16</sup> I Wayan Oky Setiawan, Ni Ketut Sariyathi, Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik

memberikan status social, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.<sup>17</sup> Penelitian Kosteeas, menemukan setelah karyawan menerima promosi jabatan dari atasannya, dalam dua tahun terakhir menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.<sup>18</sup> Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka menjadi lebih besar.<sup>19</sup> Promosi jabatan tidak hanya semata-mata akan memberikan kekuasaan yang lebih tapi juga bagi setiap karyawan akan merasa status sosialnya meningkat. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan.<sup>20</sup>

---

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur – Bali, Vol 2 No 7 (2013)

<sup>17</sup> Nining Ratnaningsih, Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur, Vol 1, No 3 (2017)

<sup>18</sup> I Wayan Oky Setiawan , Ni Ketut Sariyathi, Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur – Bali, Vol 2 No 7 (2013)

<sup>19</sup> Alina Hudiayah, Skripsi, Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Syariah, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009

<sup>20</sup> Dahlia Wati, Merta Kusuma, Tezar Arianto, Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Vol 1, No 1 (2020)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat.<sup>21</sup> Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.<sup>22</sup> Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain.<sup>23</sup> Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.<sup>24</sup> Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar

---

<sup>21</sup> Hendra Indy H, Seger Handoyo “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun” Vol. 2 No. 2 Agustus 2013

<sup>22</sup> Fransiskus Ady, Djoko Wijono “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Maksipreneur, Vol. Ii, No. 2, Juni 2013, Hal. 101 – 112

<sup>23</sup> Astuti “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Perusahaan Metal Button)” hal 21

<sup>24</sup> Buraidah & Waluyo, L. E. M. (2002). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan Islam x. Diakses 23 Agustus 2012 dari [http://www. Papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/.../15003](http://www.Papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/.../15003).

peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.<sup>25</sup>

Faktor promosi jabatan sebagai penghargaan atas pengorbanan tenaga dan keahliannya serta perlakuan yang adil diperusahaan, sebab setiap orang yang bekerja pada perusahaan tidak lepas dari motif manfaat yang diperoleh dari bekerja.<sup>26</sup> Pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan dedikasi dalam bekerja, merupakan cara yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar merasa puas bekerja didalam perusahaan. Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi.<sup>27</sup> Promosi jabatan diukur dengan indikator; kejujuran karyawan, disiplin

---

<sup>25</sup> Brahmasari, I. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.

<sup>26</sup> Gardjito, 2014. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13.

<sup>27</sup> Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta. PT. Bumi Aksara:2011), 25.



kerja karyawan, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan komunikasi.<sup>28</sup> Penelitian Fathonah dan Utami menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adanya peningkatan promosi jabatan yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disamping pemberian promosi jabatan yang adil kepada karyawan, kompensasi yang diberikan dapat menjamin kehidupan karyawan dan keluarganya yang layak akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.<sup>29</sup> Bila karyawan puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan atau kondisi perusahaan itu sendiri, sehingga tidak mempengaruhi efisiensi perusahaan. Heidjrahman<sup>30</sup> menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang biasa diterima oleh karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Penelitian Indra menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap

---

<sup>28</sup> Melayu SP Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. ( Jakarta: Bumi Aksra., 2011), 25.

<sup>29</sup> Indra, 2014. Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baja Santoso Surabaya Jurnal The Winners. Vol 0802- 0200.

<sup>30</sup> Heidjrahman, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Mandar Maju

kepuasan kerja artinya semakin meningkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat.<sup>31</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Gardjito menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan maka maka kepuasan kerja akan meningkat.<sup>32</sup>

Selanjutnya ditemukan juga fenomena promosi karyawan outsourcing ke jenjang lebih tinggi yang tidak mengacu pada tingkat loyalitas kinerja. Salah satu contohnya adalah adanya karyawan dengan loyalitas kinerja kurang namun mendapatkan kesempatan promosi ke jenjang lebih tinggi yang justru disebabkan karena memiliki koneksitas dan preferensi pribadi dengan pejabat pengambil keputusan. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas jenis kompensasi dan promosi jabatan yang diterima oleh karyawan outsourcing secara langsung atau tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Terlihat motivasi kerja karyawan di dalam menghadapi

---

<sup>31</sup> Indra, 2014. Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baja Santoso Surabaya Jurnal The Winners. Vol 0802- 0200.

<sup>32</sup> Gardjito, 2014. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13.

aktivitas kerjanya, tidak terpenuhi harapannya. Motivasi yang dimiliki karyawan ini muncul dari dalam diri dan dari luar dirinya untuk senantiasa termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dan menurut pengalaman empiris peneliti bahwa jenis kompensasi dan promosi jabatan yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga perlu ditinjau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, serta penetapan promosi jabatan yang cocok bagi karyawan.

Permasalahan kompensasi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pembantu Ponorogo adalah gaji yang diterima karyawan lama yang tidak menjabat masih berdasarkan UMR Kabupaten Ponorogo, sedangkan karyawan baru yang menjabat mendapatkan tunjangan jabatan. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial seperti karyawan lama yang tidak mendapatkan promosi jabatan, malas melaksanakan tugas dan bahkan ada yang mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka dalam penelitian

ini mengambil judul<sup>33</sup> **“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo)”** Penelitian ini penting dilakukan guna memperkaya penelitian ekonomi terutama di bidang ekonomi syariah.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan variabel yang diteliti terdapat beberapa faktor yang dapat dikaji untuk penelitian ini. Namun dikarenakan bidang cakupan yang cukup luas serta adanya berbagai keterbatasan literature dan teori, maka tidak semua faktor akan ditindaklanjuti. Oleh karena itu, penelitian ini akan dibatasi pada masalah kompensasi, promosi jabatan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut ;

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ?

---

<sup>33</sup> Ibid

2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ?
4. Apakah kompensasi dan promosi jabatan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah ;

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan karyawan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan dan motivasi terhadap kepuasan karyawan

## **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah ;

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti demi meningkatkan kompetensi diri kecerdasan intelektual dan emosional terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari bangku kuliah ke masyarakat atau lapangan.
2. Bagi Bank Syariah Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau bahan masukan bagi Bank Syariah Mandiri terutama kebijakan yang dapat diambil mengenai, dalam hal yang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penggajian.
3. Bagi Akademisi, sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika laporan hasil penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu bagian awal, bagian inti dan

bagian tengah. Untuk dapat mempermudah dalam menyelesaikan penelitian, maka pembahasan laporan akan dibagi masing-masing bab terdiri dari beberapa sub yang berkaitan. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I menjelaskan secara umum gambaran tentang isi dari penelitian, di antaranya tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

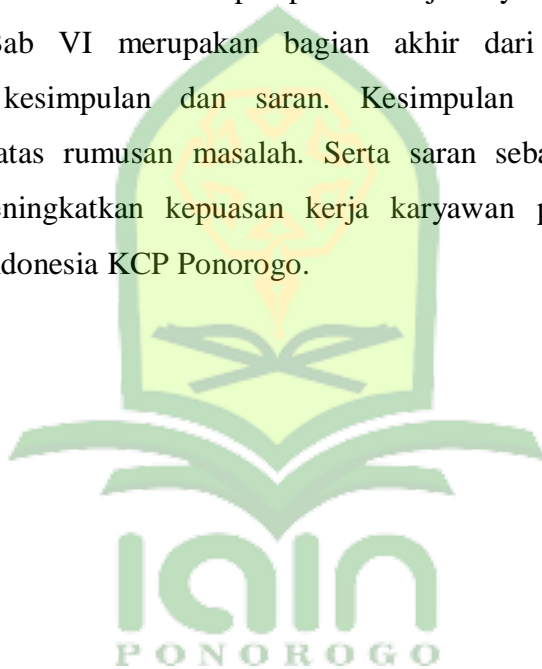
Bab II menjelaskan tentang landasan teori yang terdiri dari teori kompensasi, promosi jabatan, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga berisi tentang hasil telaah penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis penelitian.

Bab III menjelaskan tentang metode yang digunakan pada saat penelitian yaitu rancangan penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, lokasi, populasi, sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, uji validitas dan uji reliabilitas.

Bab IV menjelaskan tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi dan analisis data yang digunakan.

Bab V menjelaskan tentang pembahasan dari hasil analisis data yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bab VI merupakan bagian akhir dari penelitian meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah. Serta saran sebagai solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari” dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>1</sup>

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Fadli berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara” dengan hasil penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Widya Parimita, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari”, (Tesis, UI, 2012).

<sup>2</sup> Ahmad Fadli, “Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara”, (Tesis, UGM, 2015).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yuyus Rustiandi dan Ermy Utami berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Public Televisi Republic Indonesia Stasiun Kalimantan Timur” dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>3</sup>

Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu yang digunakan memiliki persamaan dan perbedaan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yaitu kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan secara signifikan yaitu penelitian terdahulu ini tidak memiliki hubungan apapun mengenai perbankan. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan ini memilih lokasi di Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo yang notabene merupakan lembaga perbankan.



---

<sup>3</sup> Yuyus Rustiandi dan Ermy Utami, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Public Televisi Republic Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”, (Tesis, UNS, 2013).

## B. Landasan Teori

### 1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain ;<sup>1</sup>

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figur ayah, ibu atau teman dan sekaligus atasannya

---

<sup>1</sup> Damanik., Dewanty Jurini. 2020. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang Berastagi. Hal 20

3. Teman Sekerja (*workers*), merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan factor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji atau Upah (*pay*), merupakan factor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

**b. Indikator - Indikator Kepuasan Karyawan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu <sup>2</sup> Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), Atasan (*Supervision*), Teman sekerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), Gaji atau Upah (*Pay*).

---

<sup>2</sup> Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

## 2. Kompensasi ( $X_1$ )

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>3</sup> Bisa juga disebut Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) ditambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*). Pemberian kompensasi financial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun akan merasa lebih dihargai dalam bekerja.<sup>4</sup>

Dalam hal lain kompensasi juga bisa disebut kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan oleh karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Febry, E. A., Nurul, Q., Yohanes, G., W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, hal 13-31

<sup>4</sup> Ibid hal 13-31

<sup>5</sup> Komara, A. T., & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tridaya Eramina Bahari). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, hal 128

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan kompensasi yang di kemukakan oleh para ahli, bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau ganjaran untuk karyawan sebagai wujud kerja mereka pada perusahaan maupun organisasi dalam bentuk tunjangan maupun uang.

#### **b. Jenis - Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi adalah ;<sup>6</sup>

##### 1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi yang diberikan secara langsung berupa:<sup>7</sup>

- a. Gaji adalah : balas jasa yang dibayarkan secara periodek kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Upah adalah : balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati
- c. Upah Insentif adalah : tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas perjanjian yang

---

<sup>6</sup> Dikutip dari buku “Manajemen Sumber Daya Manusia I”. Umi Farida 2015 hal 15

<sup>7</sup> Ibid. Hal 15

disepakati

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yaitu tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, fasilitas kendaraan, perumahan transportasi dan lain-lain.

### c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun fungsi dan tujuan pemberian kompensasi Menurut Hasibuan Malayu antara lain ;<sup>8</sup>

1. Ikatan kerja sama : dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan, disitu karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja : dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, social dan

---

<sup>8</sup> Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.

3. Pengadaan efektif : jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
4. Motivasi : jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan: dengan kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.
6. Disiplin : dengan pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh : dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah : jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat



dihindarkan.

#### **d. Faktor - Faktor Kompensasi**

Adapun faktor-faktor pemberian kompensasi Menurut Hasibuan Malayu antara lain ;<sup>9</sup>

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja : jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan :<sup>10</sup> bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan : apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya

---

<sup>9</sup> Ibid. Hal 29

<sup>10</sup> Ibid. Hal 29

jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan : jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang - Undang & KEPPRES: pemerintah dan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup (*cost of living*) : bila biaya hidup didaerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besartetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup idaerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relative kecil. Seperti tingkat upah dijakarta lebih besar dari

pada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan:<sup>11</sup> karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh upah atau gaji yang lebih rendah pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja : jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka upah/gaji atau kompensasinya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka kompensasinya juga kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional : bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka

---

<sup>11</sup> Ibid. Hal 29

tingkat kompensasi rendah karena terdapat banyak pengangguran

10. Jenis dan sifat pekerjaan :<sup>12</sup> kalau jenis dan sifat pekerjaan itu dalam mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan dan sebaliknya.

**e. Sistem Pemberian Kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah ;<sup>13</sup>

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu yang relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau

---

<sup>12</sup> Ibid. Hal 29

<sup>13</sup> Ibid. Hal 26

upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam system hasil (*output*), besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan atas banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu yang dikerjakannya.

### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan system borongan cukup rumit, sehingga membuat karyawan diharuskan lebih disiplin dan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, dan banyak alat diperlukan untuk menyelesaikannya

## f. Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari kompensasi dalam penelitian ini diambil dari Simamora meliputi ;<sup>14</sup>

### 1. Upah dan Gaji

---

<sup>14</sup> M Anjas, S., Dewi, A., Nancy, Y. 2021. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Wangsa Ritel Nusantara)

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

## 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja

## 3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

## 4. Fasilitas<sup>15</sup>

Sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu

---

<sup>15</sup> M Anjas, S., Dewi, A., Nancy, Y. 2021. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Wangsa Ritel Nusantara)

kegunaan waktu yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

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

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Indrawati pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatkan kepuasan kerja.<sup>16</sup> Penelitian juga dilakukan oleh Nugraha dan Surya pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar" E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud, No. 11, Vol. 4 (2014), 3958

<sup>17</sup> Made Bayu Indra Nugraha et al, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Telkom

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T hasil  $t_{hitung} 0,118 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,907 > 0,05$  Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang meliputi (gaji yang karyawan terima sesuai dengan jabatan karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo, pemberian bonus oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo sesuai dengan prestasi kerja yang karyawan hasilkan, dan tunjangan yang karyawan terima dari Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Simamora<sup>18</sup>, bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, ini tidak sesuai dengan keinginan karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo. Hal ini disebabkan karena karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor

---

Indonesia Wilayah Bali Selatan)”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud, No. 1, Vol. 5 (2016), 81

<sup>18</sup> Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.



Cabang Pembantu Ponorogo tidak puas, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan jabatan, pemberian bonus tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, tunjangan yang karyawan terima tidak sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan. Jadi kompensasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo belum berjalan dengan baik. Dan juga karyawan tidak terlalu mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima, karena yang ada dalam pikiran karyawan adalah bagaimana cara mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dalam hal ini kompensasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **H. Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya

dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.<sup>19</sup> Ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seseorang karyawan tersebut.<sup>20</sup>

Berdasarkan pengertian diatas bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari jabatan yang naik satu tingkat menjadi lebih tinggi dari sebelumnya serta tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.<sup>21</sup> Impian yang didambakan para karyawan setelah bekerja lama pada sebuah organisasi/ intansi adalah dengan cara promosi jabatan karena dengan promosi jabatan seorang karyawan dapat percaya diri karena kemampuan mereka dalam bekerja pada bidangnya, dan akan timbul rasa kepuasan pada diri mereka.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid. Hal 28

<sup>20</sup> Ibid. Hal 30

<sup>21</sup> Silvia Damayanti dan Sri Hartini (2018). Pengaruh Promosi jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perwita Margasakti Jakarta. Jurnal Visionida, Vol 4, No 1 Juni (2018).

<sup>22</sup> Ibid. Hal 28

## b. Dasar-Dasar Promosi

Promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini sangat penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:<sup>23</sup>

1. Pengalaman (*senioritas*) adalah Promosi yang didasarkan lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapatkan prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan pusaka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan

---

<sup>23</sup> Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta

dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian perusahaan akan dipimpin oleh seseorang yang berkemampuan rendahsehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

2. Kecakapan (*ability*) adalah Kecakapan yaitu seseorang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.<sup>24</sup>

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi berdasarkan pada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, hasil ujian kenaikan golongan. Pada bagian ini menjelaskan bahwa

---

<sup>24</sup> Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta

pengalaman dan kecakapan sama pentingnya, dengan pengalaman seseorang lebih banyak mengetahui cara-cara dalam menyelesaikan berbagai masalah dan lebih matang emosinya dalam mengambil keputusan.

### c. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Menurut Simamora komponen dari promosi jabatan adalah sebagai berikut ;<sup>25</sup>

#### 1. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

#### 2. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

#### 3. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi

---

<sup>25</sup> Bintoro M.T. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

#### 4. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan hipotesis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,951, di mana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa suatu jabatan kerja tidak mempengaruhi suatu kinerja karyawannya. Sehingga hipotesis kedua yang kinerja karyawan ditolak, menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharni Rahayu<sup>26</sup> yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>26</sup> Rahayu, Suharni. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Garuda Metalindo" Vol. 5 No.1

## 4 Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual<sup>27</sup> Menurut Munandar menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan akan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan agar tujuannya tercapai.<sup>28</sup> Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dan adapun pengertian lain adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuannya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.<sup>29</sup> Motivasi mempersoalkan bagaimana

---

<sup>27</sup> Kartika (2010) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Proposal.Surabaya:Program Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra.

<sup>28</sup> Ibid. Hal 25

<sup>29</sup> Ibid. Hal 54

caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>30</sup> Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.<sup>31</sup>

Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain ;<sup>32</sup> Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>33</sup>

Menurut Guay et. al. pada buku Donni Juni Priansa menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Dan Armstrong yang

---

<sup>30</sup> Nur Muflih, Ikmal (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Proposal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

<sup>31</sup> Ibid. Hal 34

<sup>32</sup> Ibid. Hal 75

<sup>33</sup> Umi Farida, Sri Hartono (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press Jalan Budi Utomo



menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi, adalah : a) Arah, apa yang coba orang lakukan; b) Upaya, seberapa keras orang mencoba; dan c) Kegigihan-berapa lama seseorang terus mencoba.<sup>34</sup>

## **b. Tujuan Motivasi**

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah <sup>35</sup> meningkatkan moral dan kepuasan kerja

---

<sup>34</sup> Eka Gorby Setya. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi

<sup>35</sup> Okpriansya, Yogi (2017) Pengaruh Motivasi dan Budaya organisai terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Pempek Honey

karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan tujuan motivasi pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk<sup>36</sup> mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – factor motivasi dibedakan atas factor intern dan factor ektern yang berasal dari pegawai meliputi ;<sup>37</sup>

1. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Factor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) diantaranya lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel.

### d. Metode Motivasi

Metode-metode motivasi adalah sebagai berikut ;<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Yuyus Rustiandi., Ermy Utami. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Indonesia.

1. Motivasi Langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang memberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### **e. Jenis-Jenis Motivasi**

---

<sup>38</sup> Umi Farida., Sri Hartono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press Jalan Budi Utomo. Hal 27

Terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain ;<sup>39</sup>

1. Motivasi Positif (*intensif positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

## **f. Indikator Motivasi**

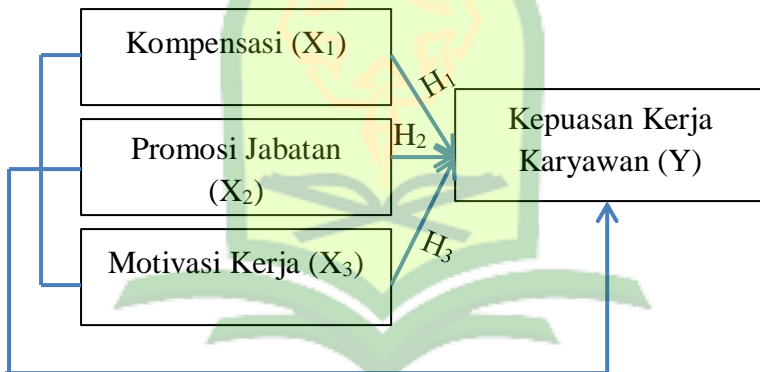
---

<sup>39</sup> Ibid. Hal 28

Motivasi dapat diukur dengan dua acara meliputi ;<sup>40</sup>

1. Motivasi Ekstrinsik adalah kompensasi, kondisi kerja, tunjangan, hubungan dengan atasan.
2. Motivasi Instrinsik adalah tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

### C. Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan :

1. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang akan menghasilkan H<sub>1</sub>
2. Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang akan menghasilkan H<sub>2</sub>

---

<sup>40</sup> Ibid. Hal 28

3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang akan menghasilkan  $H_3$
4. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang selanjutnya bersama-sama akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,278, di mana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga  $H_1$  ditolak. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Subudi<sup>41</sup> yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian.<sup>42</sup> Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut ;

---

<sup>41</sup> Made Subudi. 2015. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali". Vol.4 No. 11

<sup>42</sup> Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo  
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo  
Ho : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo  
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo  
Ho : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo  
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo



Ho : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo

4. Pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo

Ho : Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Metode sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengumpulan data berupa pertanyaan – pertanyaan (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator terhadap variable yang akan diteliti sehingga menghasilkan data kuantitatif.<sup>1</sup>

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan menspesifikasikan operasional untuk mengukur variabel.

---

<sup>1</sup> Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, hal 23

<sup>2</sup> Ibid. Hal 137

## 1. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*), dan gaji (*salary*) ditambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*). Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan dan karyawan pun akan merasa lebih dihargai dalam bekerja.<sup>1</sup>

Adapun indicator dari kompensasi dalam penelitian ini diambil dari Simamora meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

## 2. Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan income serta fasilitas lain.

---

<sup>1</sup> Febry, E. A., Nurul, Q., Yohanes, G., W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, hal 13-31

Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.<sup>2</sup>

Adapun indicator dari promosi jabatan dalam penelitian ini diambil dari Simamora meliputi kesempatan, kemampuan, keadilan dan prosedur.

### 3. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>3</sup>

Adapun indicator motivasi kerja dibagi menjadi dua meliputi ;

1. Motivasi Ekstrinsik diantaranya adalah kompensasi, kondisi kerja, tunjangan dan hubungan dengan atasan.
2. Motivasi Instrinsik diantaranya adalah tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

---

<sup>2</sup> Renando Hengky Syahputra (2017). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Graha Husanda Bandar Lampung. Institute Informatika dan Bisnis Darma Mulya 2017.

<sup>3</sup> Umi Farida, Sri Hartono (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press Jalan Budi Utomo

#### 4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>4</sup>

Adapun tujuan dari kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi ;

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)
- b. Atasan (*Supervision*)
- c. Teman sekerja (*Workers*)
- d. Promosi (*Promotion*)
- e. Gaji atau upah (*Pay*)

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>5</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang

---

<sup>4</sup> Damanik., Dewanty Jurini. 2020. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang Berastagi). Hal 20

<sup>5</sup> Ibid. Hal 61

bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini yaitu 39 orang.

## 2. Sampel dan Responden

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>6</sup> Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### D. Teknik Pengumpulan Sampel

Sampel adalah Sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid. Hal 62-67

<sup>7</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 136

### **E. Teknik Pengumpulan Data dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta No.2B Kel. Banyudono Kec. Ponorogo Kab. Ponorogo Jawa Timur 63491. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>8</sup> Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

### **F. Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis angka yang tersusun, terencana dan sistematis. Metode penelitian ini sering digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang sudah disusun

---

<sup>8</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 138

berdasarkan variable yang akan diteliti oleh peneliti untuk mendapatkan hasil. Pengujian instrument penelitian antara lain;

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana instrument penelitian (angket) dalam mengungkap data yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Uji validitas juga menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini yang akan diukur adalah butir-butir pertanyaan yang dirumuskan dalam kuesioner.<sup>9</sup> Kriteria yang ditetapkan dalam pengujian validitas sebagai berikut ;

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  (pada taraf signifikansi 0,05), maka item dapat dinyatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$  (pada taraf signifikansi 0,05), maka item dapat dinyatakan tidak valid

Pada uji validitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS (Statistic Package for Sosial Sciences).

---

<sup>9</sup> Wayan Arya Lantara. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Hal 238



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument dengan konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrument.<sup>10</sup> Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Menentukan apakah instrument reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. Kriteria yang diterapkan dalam pengujian reliabilitas sebagai berikut ;

- a. Apabila hasil *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel
- b. Apabila hasil *Cronbach's Alpha* < dari 0,6 maka kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan regresi linier berganda sebagai alat ukur untuk menganalisis pengaruh variable yang akan

---

<sup>10</sup> Ibid. Hal 238

diteliti. Pengujian asumsi klasik yang akan digunakan antara lain ;<sup>11</sup>

**a. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi diantara variable bebas (independent) atau tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji multikolonieritas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut ;<sup>12</sup>

1. Jika  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variable-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variable-variabel independent. Jika antara variable independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90),

---

<sup>11</sup> Imam Ghozali. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi Bisnis Dan Ilmu Social*. Semarang: Yogi Pratama. Hal 103

<sup>12</sup> Ibid. Hal 103

maka hal ini mengindikasikan adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variable independent.

3. Multikolonieritas juga dapat dilihat dari ;<sup>13</sup> a) *tolerance value* dan lawannya b) *Varians Inflation Factors (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan sebagai berikut ; a) *Tolerance value* < 0,10 atau *VIF* > 10 artinya terjadi multikolonieritas b) *Tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 artinya tidak terjadi multikolonieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

---

<sup>13</sup> Ibid. Hal 103

homoskedastisitas.<sup>14</sup> Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pengujian terhadap adanya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan cara melakukan uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variable bebas diantaranya ;<sup>15</sup>

1. Apabila  $\text{sig.2-tailed} < \alpha = 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas
2. Apabila  $\text{sig.2-tailed} > \alpha = 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terikat untuk setiap variable bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

---

<sup>14</sup> Ibid. Hal 130

<sup>15</sup> Ibid. Hal 137

Uji normalitas data dilakukan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significnted*), yaitu ;<sup>16</sup>

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka model regresi linier tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi.<sup>17</sup>

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistic Durbin-Watson sebagai berikut ;

---

<sup>16</sup> Ibid. Hal 154

<sup>17</sup> Ibid. Hal 110

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$
3. Autokorelasi negative, jika  $(4-DW) < dL$
4. Tidak terjadi autokorelasi negative, jika  $(4-DW) > dU$

## 2. Uji Korelasi Ganda

Korelasi ganda merupakan suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variable. Korelasi ganda berkaitan dengan interlokasi variable-variabel independent sebagaimana korelasi mereka dengan variable dependen.<sup>18</sup>

## 3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila kedua atau lebih variable independent sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linier berganda digunakan untuk

---

<sup>18</sup> Ibid. Hal 110

mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent (kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja) terhadap variable dependen (kepuasan kerja karyawan).<sup>19</sup>

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variable yang digunakan.<sup>20</sup> Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai  $R^2$  kecil, berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu), berarti variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen

---

<sup>19</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 275

<sup>20</sup> Imam Ghozali. 2016. Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi Bisnis Dan Ilmu Social. Semarang: Yogi Pratama. Hal 95

## 5. Uji Statistic T

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara parsial terhadap variable dependen.<sup>21</sup>

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut ;

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig)
  - a. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima
  - b. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak
2. Berdasarkan Perbandingan Nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ 
  - a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
  - b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

## 6. Uji Statistic F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variable independent secara serempak terhadap variable dependen.

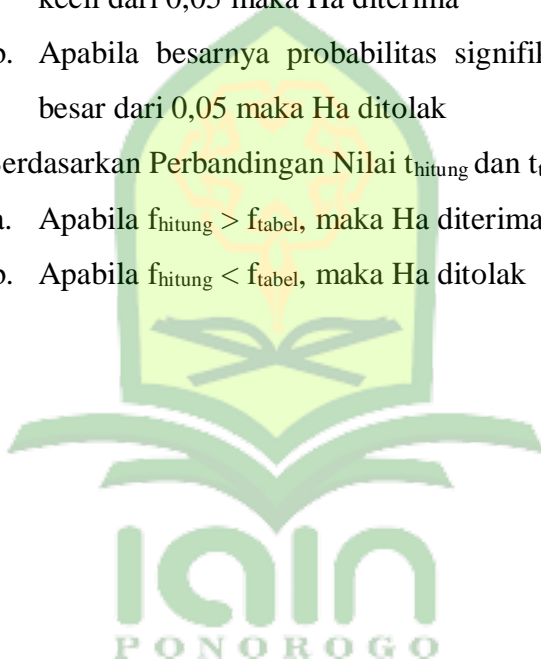
---

<sup>21</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 275



Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut ;<sup>22</sup>

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig)
  - a. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima
  - b. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak
2. Berdasarkan Perbandingan Nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ 
  - a. Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima
  - b. Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak



---

<sup>22</sup> Ibid. Hal 284

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo**

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industry keuangan Syariah. Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industry halal. Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik dan didorong oleh Kementerian BUMN untuk dapat bersaing secara global.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan hasil merger yang direstui oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Deputi Komisioner Humas dan Logistik OJK Anto Prabowo mengatakan izin tersebut tertuang dalam surat bernomor SR-3/PB.1/2021. Setelah resmi mengganti nama dan logo, Bank Syariah Indonesia (BSI) akan melakukan pengurusan perubahan anggaran dasar di Kementerian Hukum dan HAM, perubahan atau pencatatan saham di Bursa Efek Indonesia (BEI).<sup>1</sup>

Dikutip dari artikel DetikFinance menyatakan bahwa Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk bank syariah ke-3 setelah Bank Mandiri Syariah dan BNI Syariah. Berdasarkan artikel pada hari Selasa, 02 Februari 2021 terdapat 57 Kantor Cabang (KC), 215 Kantor Cabang Pembantu (KCP) dan 10 Kantor Kas (KK).<sup>2</sup> PT Bank Syariah Indonesia membuka salah satu kantor cabang pembantu di wilayah karisedenan Madiun yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) Ponorogo di jalan Soekarno Hatta No. 2B Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur,

---

<sup>1</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210129073042-78-599798/bris-resmi-ganti-nama-jadi-bank-syariah-indonesia#:~:text=BRI%20Syariah%20resmi%20berganti%20nama,merger%20tiga%20bank%20BUMN%20syariah>.

<sup>2</sup> <https://finance.detik.com/moneter/d-5357755/jadi-yang-terbesar-di-ri-ini-profil-bank-syariah-indonesia>

Indonesia. Tujuan adanya berbagai lokasi kantor cabang pembantu dapat membantu nasabah dan memberikan layanan terbaik di dunia perbankan. Berikut alamat lengkap Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo:<sup>3</sup>

**Tabel 4.1**  
**Alamat Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo**

<b>Nama Bank</b>	<b>Bank Syariah Indonesia</b>
Nomor Kode Bank Syariah Indonesia	422
Nama Perusahaan Perbankan	Bank Syariah Indonesia
Nama Kantor	Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
Status Kantor	ADM Syariah / ATM
Alamat	Jl. Soekarno Hatta No. 2B Ponorogo, Kab Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia
Kode Pos	63491
Telpon	(0541) 261433
Call Center	14040

*Dokumentasi BSI, 2022*

---

<sup>3</sup> [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)

## 2. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo<sup>4</sup>

### a. Visi Bank Syariah Indonesia

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

### b. Misi Bank Syariah Indonesia

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran

---

<sup>4</sup> [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)

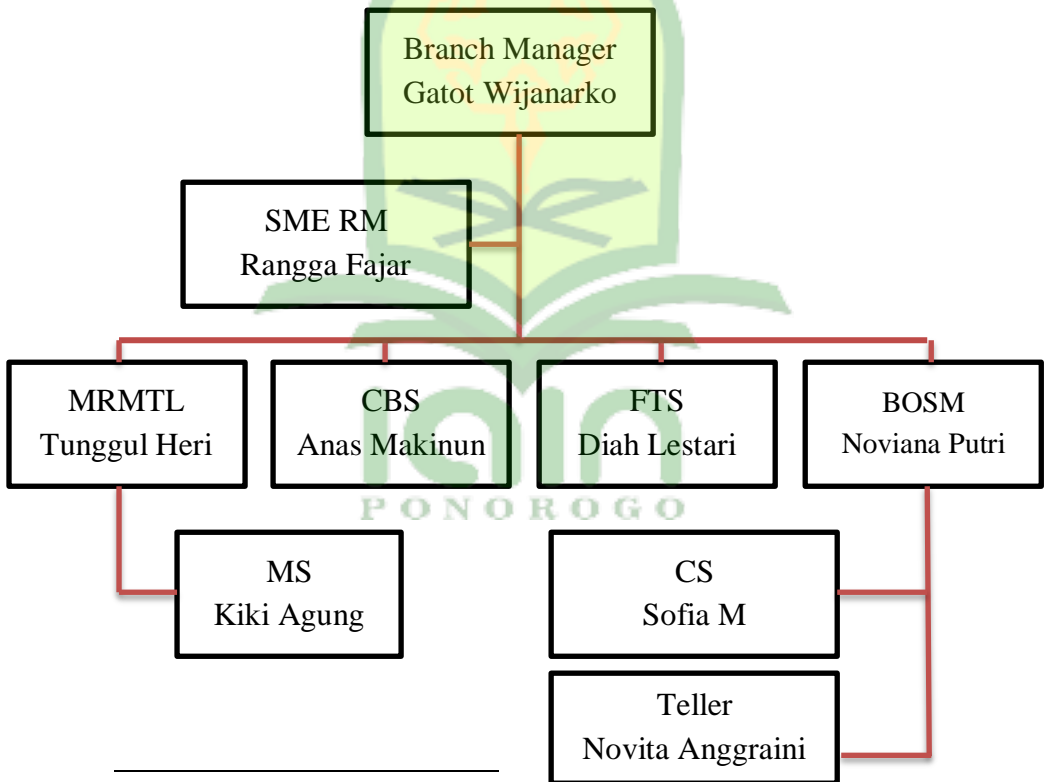
### 3. Logo Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo



**Gambar 4.1**

### Logo Bank Syariah Indonesia

### 4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo<sup>5</sup>



<sup>5</sup> [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP**  
**Ponorogo**

5. Tugas Jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo<sup>6</sup>
  - a. Tugas *Branch Manager*/Pimpinan Cabang :
    1. Penanggungjawab seluruh devisi di seluruh Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
    2. Memimpin organisasi dan mengelola keuangan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
    3. Melakukan evaluasi dan memutuskan permohonan pembiayaan melalui mekanisme atau forum komite pembiayaan
    4. Melakukan pengendalian atas semua proses operasional lembaga
    5. Menandatangani berbagai berkas atau dokumen transaksi keuangan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo
    6. Menyiapkan laporan keuangan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo secara berkala

---

<sup>6</sup> Ahmad, Damar, Samlani. “Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Bank Syariah Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo)”. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2021. Hal 52

7. Menyusun Program Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Lembaga

b. Tugas *Account Officer* :

1. Melakukan penagihan terhadap tunggakan pembiayaan
2. Melakukan pengelolaan Administrasi pembiayaan
3. Membuat surat peringatan kepada penunggak pembiayaan
4. Melakukan pembinaan kepada anggota

c. Tugas *Account Officer Mikro* :<sup>7</sup>

1. Melayani nasabah yang ingin mendapatkan pelayanan jasa pembiayaan
2. Melakukan pencatatan transaksi keuangan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ke dalam format-format pembukuan yang telah ditetapkan
3. Membuat perhitungan kebutuhan atau likuiditas kas harian dan perhitungan lainnya seperti antara lain: perhitungan bagi hasil simpanan tabungan atau berjangka; perhitungan gaji dan biaya operasional, mencatat, menyimpan dan memelihara bukti-bukti kas yang ada untuk

---

<sup>7</sup> Ibid. Hal 53



keperluan dokumentasi; mengerjakan laporan-laporan lain yang diperlukan oleh bank.

d. Tugas *Teller* :

1. Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan
2. Memberikan dukungan kepada *Supervisor Branch Operation, Operation Manager, Pimpinan Cabang*, berupa: Memproses layanan operasi baik tunai maupun non tunai yang dilakukan nasabah di *teller*, dengan akurat dan tepat waktu secara konsisten
3. Sebagai narasumber dalam layanan operasi tunai dan non tunai sesuai kewenangan dan tanggungjawabnya
4. Menjadi bagian dari tim operation yang solid, dapat bekerjasama dan berkomunikasi secara efektif

e. Tugas *Customer Service* :<sup>8</sup>

1. Memberikan informasi baik produk maupun layanannya yang dibutuhkan oleh nasabah atau calon nasabah

---

<sup>8</sup> Ibid. Hal 54

2. Melayani nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening serta transaksi lainnya sesuai aturan dan SLA yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*
  3. Memberikan dukungan kepada *Supervisor Branch Operation, Operation Manager, Pimpinan Cabang*, berupa: Memproses layanan operasi pembukaan dan penutupan rekening, serta transaksi lainnya yang dilakukan nasabah di *Customer Service* dengan akurat, sopan, ramah dan tepat waktu secara konsisten
  4. Sebagai narasumber dalam layanan operasi dan produk Bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya
  5. Menjadi bagian dari tim operasi yang solid, dapat bekerjasama dan berkomunikasi efektif
- f. Tugas *Branch Operasional Supervisor* :<sup>9</sup>
1. Mengkoordinasi pelaksanaan operasional Bank di Kantor Cabang atau Cabang Pembantu dengan cara memberikan layanan operasional Bank yang akurat dan tepat waktu, sehingga seluruh transaksi

---

<sup>9</sup> Ibid. Hal 54

dari nasabah dapat ditandatangani dan diselesaikan secara *excellent*.

2. Memberikan dukungan kepada Pimpinan Cabang, serta seluruh jajaran bisnis dan support di Cabang, berupa: Menyediakan layanan operasi kas, pembukaan atau penutupan rekening, transfer, RTGS, pencairan pembiayaan yang akurat dan tepat waktu secara konsisten
3. Melaksanakan layanan Operasi lainnya yang dilakukan di Kantor Cabang atau Cabang Pembantu sehingga tidak terdapat open item dalam jangka waktu lama
4. Sebagai narasumber dalam layanan operasi Kantor Cabang atau Cabang Pembantu baik internal Bank maupun dengan jaringan Bank eksternal lainnya
5. Membangun *team work* dan komunikasi yang efektif di Kantor Cabang atau Cabang Pembantu.<sup>10</sup>

---

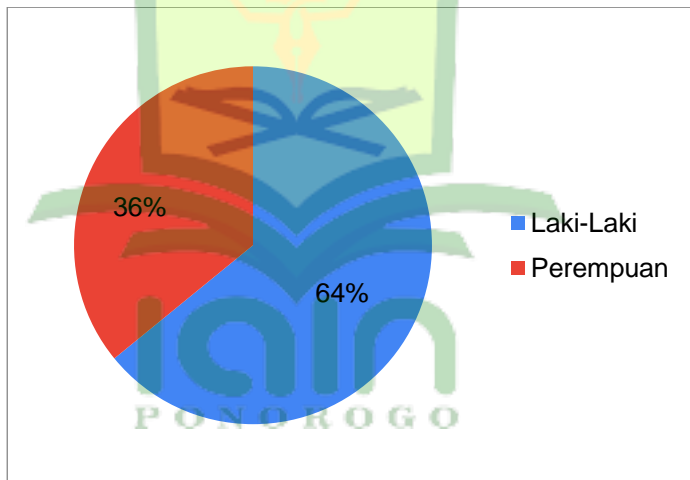
<sup>10</sup> Ibid. Hal 55

## B. Gambaran Umum Data Penelitian

### 1. Deskripsi Profil Responden

#### a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dalam penelitian lebih dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64% sedangkan perempuan sebanyak 36% ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo berjenis kelamin laki-laki. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

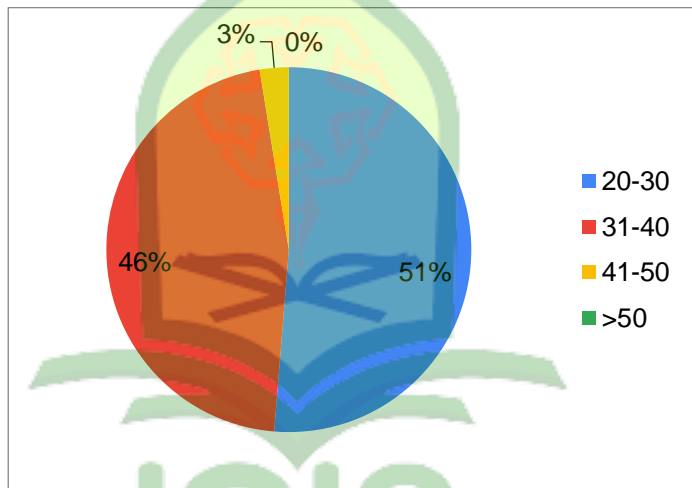


Gambar 4.3 *Pie Chart* Jenis kelamin responden

#### b. Usia Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian yang berusia 20 –30 tahun sebanyak 51%,

31-40 tahun 46%, 41-50 tahun sebanyak 3% ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo berusia 20-30 tahun. Oleh karena itu, rata-rata karyawan yang bekerja merupakan baru dalam melakukan pekerjaan ini. Responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

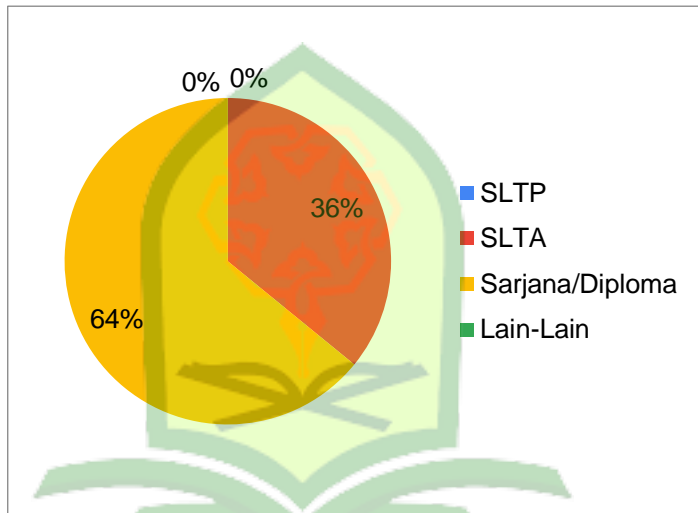


Gambar 4.4 *Pie Chart* Usia Responden

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini SLTA sebanyak 36%, Sarjana atau Diploma sebanyak 64% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo berpendidikan Sarjana atau Diploma.

Oleh karena itu, rata-rata karyawan lebih mengutamakan pendidikan untuk dapat pendidikan dan pengalaman lebih banyak. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

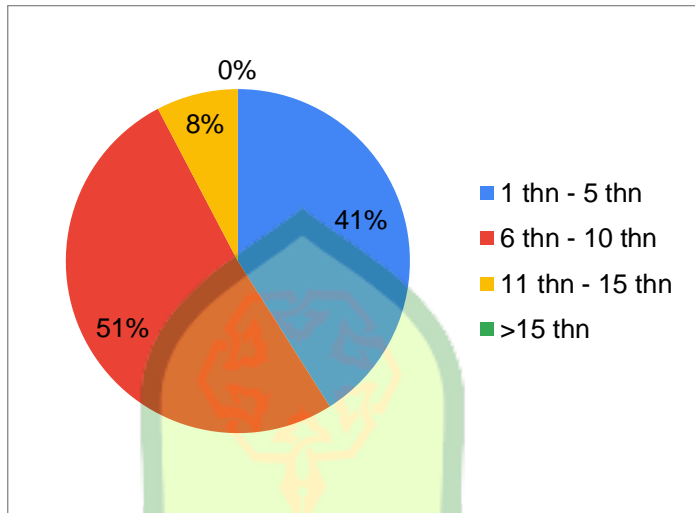


Gambar 4.5 *Pie Chart* Pendidikan Terakhir Responden

d. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini 1-5 tahun sebanyak 41%, 6-10 tahun sebanyak 51.3%, 11-15 tahun sebanyak 7.7% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo bekerja selama 6-10 tahun. Oleh karena itu, rata-rata karyawan lebih berpendidikan dan berpengalaman dalam dunia

perbankan. Responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



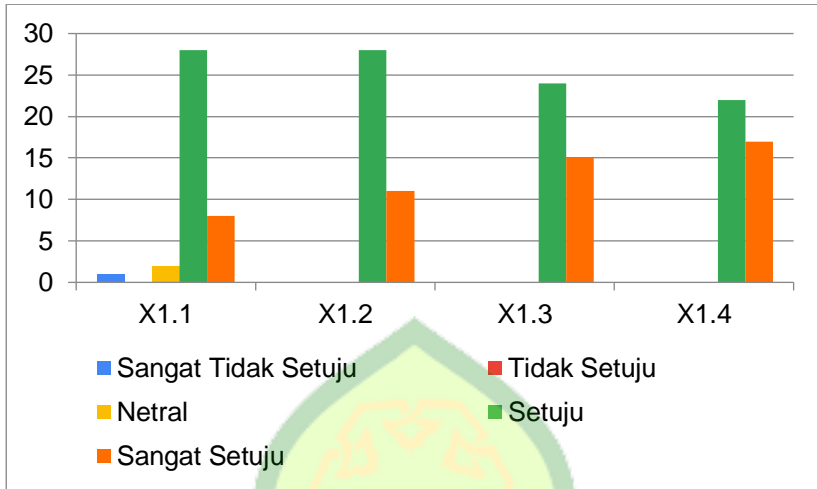
Gambar 4.6 *Pie Chart* Lama Bekerja Responden

## 2. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Setiap Variabel

Berdasarkan kuesioner atau angket yang disebarakan kepada karyawan akan dijelaskan beberapa variabel diantaranya variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) Dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Masing-masing variabel memiliki nilai yang akan disajikan dalam pernyataan sebagai berikut :

### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berikut merupakan deskripsi responden terhadap kompensasi ( $X_1$ ) :



Gambar 4.7 Diagram Batang Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

Berdasarkan hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa item pertanyaan (X1.1), 28 responden menyatakan setuju, sedangkan 8 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya 2 responden menyatakan netral dan 1 responden lainnya menyatakan sangat tidak setuju bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Item pertanyaan (X1.2), 28 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa insentif yang diterima sama rata dengan karyawan lainnya.



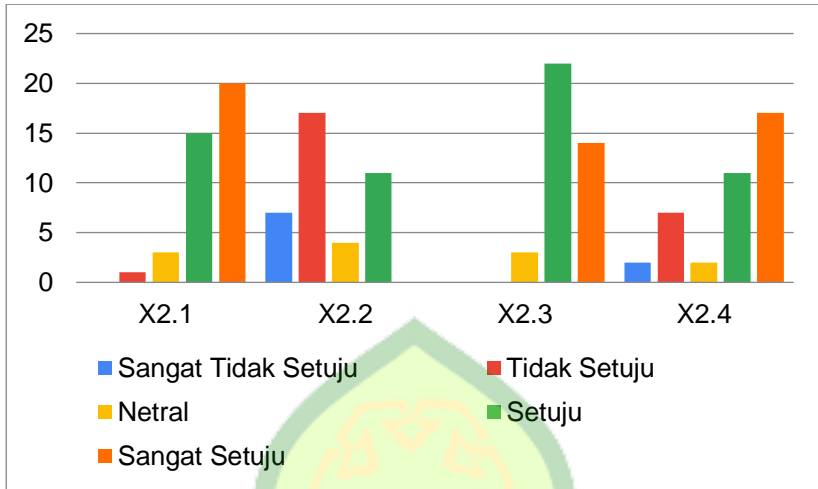
Item pertanyaan (X1.3), 24 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 15 responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya.

Item pertanyaan (X1.4), 22 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 17 responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap karyawan mendapatkan fasilitas seragam pada saat akan memulai bekerja.

Mayoritas jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel kompensasi setuju dan sangat setuju, sedangkan sedikit mendapatkan respon netral dan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menerima bahwa kompensasi yang diberikan sudah lebih dari cukup.

b. Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Berikut merupakan deskripsi responden terhadap variabel promosi jabatan sebagai berikut :



Gambar 4.8 Diagram Batang Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa item pertanyaan (X2.1), 20 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 15 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 3 responden menyatakan netral dan 1 responden lainnya menyatakan tidak setuju bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menjadikan masa kerja sebagai pertimbangan promosi jabatan.

Item pertanyaan (X2.2), 11 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 4 responden menyatakan netral, 17 responden menyatakan tidak setuju dan 7 orang menyatakan sangat tidak setuju

bahwa karyawan belum memperoleh banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Item pertanyaan (X2.3), 14 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 22 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 3 responden menyatakan netral bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo melakukan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja karyawan.

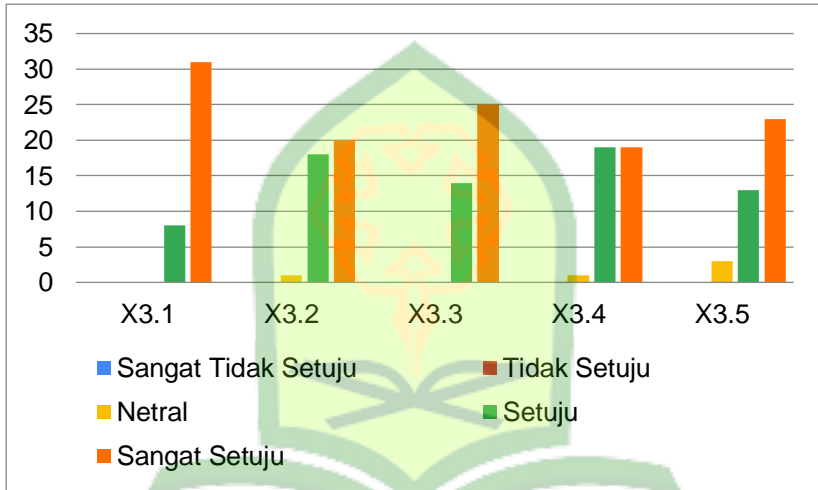
Item pertanyaan (X2.4), 17 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 11 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 2 responden menyatakan netral, 7 orang menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan.

Mayoritas jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel promosi jabatan adalah setuju dan sangat setuju, sedangkan sedikit mendapatkan respon netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menerima bahwa promosi jabatan perlu

dipertimbangkan melalui masa kerja dan dilakukan secara adil.

c. Variabel Motivasi ( $X_3$ )

Berikut merupakan deskripsi responden terhadap variabel motivasi kerja sebagai berikut :



Gambar 4.9 Diagram Batang Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa item pertanyaan (X3.1), 31 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 8 responden menyatakan setuju bahwa perusahaan membuat peraturan kerja agar karyawan lebih dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Item pertanyaan (X3.2), 20 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 18 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 responden menyatakan netral bahwa adanya bonus dan pujian yang diberikan pimpinan dapat membuat lebih giat dalam bekerja.

Item pertanyaan (X3.3), 25 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya 14 responden menyatakan setuju bahwa Bank Syariah Indonesia memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

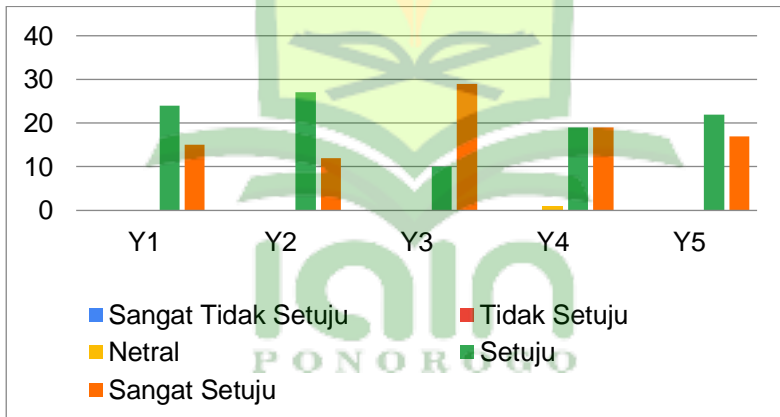
Item pertanyaan (X3.4), 19 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 19 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 responden menyatakan netral bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo memberikan insentif berdasarkan prestasi yang sudah dicapai.

Item pertanyaan (X3.5), 23 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 13 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 3 responden menyatakan netral bahwa karyawan memiliki metode dan wewenang yang dapat dipertanggungjawabkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Mayoritas jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel motivasi kerja setuju dan sangat setuju, sedangkan sedikit mendapatkan respon netral dan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo memiliki motivasi yang tinggi karena mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ )

Berikut merupakan deskripsi responden terhadap variabel kepuasan kerja sebagai berikut :



Gambar 4.10 Diagram Batang Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa item pertanyaan (Y1), 15 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 24

responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Item pertanyaan (Y2), 12 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 27 responden menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Item pertanyaan (Y3), 29 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan kekeluargaan antar sesama rekan kerja setingkat.

Item pertanyaan (Y4), 19 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 19 responden menyatakan setuju, sedangkan sisanya 1 responden menyatakan netral bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Item pertanyaan (Y5), 17 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya responden menyatakan setuju bahwa karyawan

menerima gaji sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki.

Mayoritas jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel motivasi kerja setuju dan sangat setuju, sedangkan sedikit mendapatkan respon netral dan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo memiliki motivasi yang tinggi karena mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **C. Uji Instrument**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan sejauh mana instrument penelitian (angket) dalam mengungkap data yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Uji validitas juga menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini yang akan diukur adalah butir-butir pertanyaan yang dirumuskan dalam kuesioner.<sup>11</sup> Kriteria yang ditetapkan

---

<sup>11</sup> Wayan Arya Lantara. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Hal 238



dalam pengujian validitas dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 0,05) maka item akan dinyatakan valid. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 0,05) maka item akan dinyatakan tidak valid. Dimana  $N = 39 - 2 = 37$ , maka  $r_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 0,316. Hasil dari pengujian validitas ini diperoleh menggunakan bantuan software SPSS 24 untuk variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KOMPENSASI (X1)	X1.1	0,731	0,316	Valid
	X1.2	0,809	0,316	Valid
	X1.3	0,850	0,316	Valid
	X1.4	0,823	0,316	Valid
PROMOSI JABATAN (X2)	X2.1	0,383	0,316	Valid
	X2.2	0,470	0,316	Valid
	X2.3	0,496	0,316	Valid
	X2.4	0,821	0,316	Valid
MOTIVASI KERJA (X3)	X3.1	0,783	0,316	Valid
	X3.2	0,770	0,316	Valid
	X3.3	0,921	0,316	Valid

	X3.4	0,813	0,316	Valid
	X3.5	0,781	0,316	Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	Y.1	0,722	0,316	Valid
	Y.2	0,761	0,316	Valid
	Y.3	0,660	0,316	Valid
	Y.4	0,863	0,316	Valid
	Y.5	0,880	0,316	Valid

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dalam masing-masing variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,316, maka dapat diartikan bahwa seluruh item dalam masing-masing variabel dinyatakan Valid dan layak digunakan karena memenuhi persyaratan uji validitas.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument dengan konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrument.<sup>12</sup> Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan

---

<sup>12</sup> Ibid. Hal 238

menghasilkan data yang sama. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Hasil dari pengujian reliabilitas ini diperoleh menggunakan bantuan software SPSS 24 untuk variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0,810	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,684	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,807	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,801	0,60	Reliabel

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam masing-masing variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item dari masing-masing kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian dari waktu ke waktu.

## D. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan regresi linier berganda sebagai alat ukur untuk menganalisis pengaruh variabel yang akan diteliti. Pengujian asumsi klasik yang akan digunakan antara lain :

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas beretujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi diantara variabel bebas (independent) atau tidak terjadi gejala multikolonieritas. Apabila nilai *Tolerance value*  $< 0,10$  atau *VIF*  $> 10$  artinya terjadi multikolonieritas. Apabila nilai *Tolerance value*  $> 0,10$  atau *VIF*  $< 10$  artinya tidak terjadi multikolonieritas.<sup>13</sup> Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

---

<sup>13</sup> Imam Ghozali. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi Bisnis Dan Ilmu Social*. Semarang: Yogi Pratama. Hal 103

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			Tidak Terjadi Multikolinieritas
1 Kompensasi	0.691	1.446	
Promosi_Jabatan	0.758	1.320	
Motivasi_Kerja	0.575	1.740	

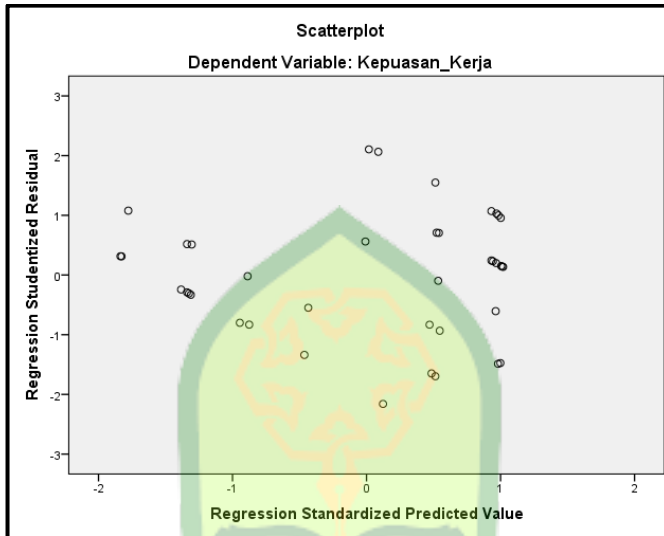
*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.4 Menunjukkan bahwa nilai *Tolerance value* berada sekitar 0,1 sampai 1 dan kurang dari 0,10, sedangkan nilai *VIF* berada sekitar 1 sampai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja dinyatakan Tidak Terjadi Multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadinya

heteroskedastisitas.<sup>14</sup> Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar sebagai berikut :



Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.11 Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terikat untuk setiap variable bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai

<sup>14</sup> Ibid. Hal 137

eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Uji normalitas data dilakukan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal. Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23664312
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.071
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 Menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Hal ini dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka model regresi linier tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistic Durbin-Watson. Apabila nilai  $DW < -2$  maka terjadi autokorelasi positif. Apabila  $DW$  berada di antara  $-2$  dan  $+2$  atau  $-2 < DW < +2$  maka tidak terjadi autokorelasi. Apabila  $(4-DW) < dL$  maka terjadi autokorelasi negatif. Apabila  $(4-DW) > dU$  maka tidak terjadi autokorelasi negatif. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.551	1.28855	2.127

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Promosi\_Jabatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 Menunjukkan bahwa hasil uji regresi yang diperoleh Durbin Watson sebesar 2.127. dengan menggunakan derajat keyakinan 5%, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 orang, dan jumlah variabel adalah 3 (K;39) atau (3;39) dalam tabel Durbin Watson maka diperoleh  $dL = 1,328$  dan  $dU = 1,657$ .

Autoko relasi Positif	dL	Ragu - Ragu	dU	Tidak Ada Autok orelasi	4-dU	Ragu- Ragu	4-dL	Autokor elasi Negatif
0	1,328		1,657	<b>2,127</b>	2,343		2,672	4

*Dokumentasi BSI, 2022*

Nilai DW sebesar 2,127 lebih besar dari 1,657 dan lebih kecil dari 2,343 yang artinya berada pada daerah tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Uji Korelasi Ganda

Korelasi ganda merupakan suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variable. Korelasi ganda berkaitan dengan interlokasi variable-variable independent sebagaimana korelasi mereka dengan variable dependen. Hasil uji korelasi ganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Korelasi Ganda**

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Kompensasi	0,436	0,006	39
Promosi jabatan	0,395	0,013	39
Motivasi kerja	0,766	0,000	39

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji korelasi ganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig.(2-Tailed)

Diketahui nilai Sig.(2-tailed) antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $0,006 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai Sig.(2-tailed) antara Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $0,013 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya, Nilai Sig.(2-tailed) antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan nilai Sig.(2-tailed) dalam analisis ini bernilai positif maka dapat diartikan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

b. Berdasarkan Nilai  $r$  Hitung (Pearson Correlations)

Diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar  $0,436 > r_{\text{tabel}} 0,316$  yang dapat diartikan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar  $0,395 > r_{\text{tabel}} 0,316$  yang dapat diartikan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar  $0,766 > r_{\text{tabel}} 0,316$  yang dapat diartikan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). berdasarkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  atau *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka dapat diartikan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variable

dependen, bila kedua atau lebih variable independent sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent (kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja) terhadap variable dependen (kepuasan kerja karyawan).<sup>15</sup> Hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.441	2.491
	Kompensasi	0.017	0.147
	Promosi Jabatan	0.021	0.111
	Motivasi Kerja	0.667	0.128

*Dokumentasi BSI, 2022*

---

<sup>15</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 275

Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta ( $\alpha$ )

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta pada regresi linier berganda menyatakan apabila variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dalam keadaan *constant* maka kepuasan kerja sebesar 6.441.

b. Nilai  $b_1$  untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,017 dapat diartikan variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu kesatuan, maka variabel kompensasi juga akan semakin meningkat sebesar 0,017. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

c. Nilai  $b_2$  untuk variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,021 dapat diartikan variabel promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar satu kesatuan, maka variabel promosi jabatan juga akan semakin

meningkat sebesar 0,021. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

d. Nilai  $b_3$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,667 dapat diartikan variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu kesatuan, maka variabel motivasi kerja juga akan semakin meningkat sebesar 0,667. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

e. Memperhatikan hasil koefisiensi regresi linier berganda dengan hasil positif pada setiap variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja.

4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variable yang

digunakan.<sup>16</sup> Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai  $R^2$  kecil, berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu), berarti variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.551	1.28855
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Promosi_Jabatan, Kompensasi				

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 Menunjukkan bahwa besar nilai koefisien determinasi sebesar 0,587 atau 58,7% yang berarti bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja mampu menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 58,7%

---

<sup>16</sup> Imam Ghozali. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi Bisnis Dan Ilmu Social*. Semarang: Yogi Pratama. Hal 95



sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Uji Statistic T

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara parsial terhadap variable dependen.<sup>17</sup> Pengujian uji T dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, apabila besarnya probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan apabila besarnya probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_o$  ditolak. Serta membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t hitung  $> t$  tabel maka  $H_a$  diterima dan apabila t hitung  $< t$  tabel maka  $H_a$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji T**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.586	0.014
	Kompensasi	0.118	0.907
	Promosi Jabatan	0.194	0.847
	Motivasi Kerja	5.200	0.000

*Dokumentasi BSI, 2022*

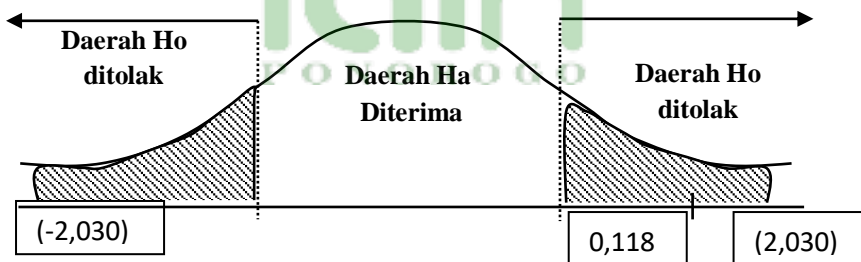
---

<sup>17</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 275

Berdasarkan tabel 4.10 Menunjukkan bahwa hasil dari uji T dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  yaitu  $df = 39 - 3 - 1 = 35$ , maka hasil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,030.

a. Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari uji T dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung}$   $0,118 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,907 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hipotesis penelitian ini “diduga kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)” ditolak. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ).



Gambar 4.11 Kurva Uji T Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

b. Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari uji T dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung} 0,194 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,847 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hipotesis penelitian ini “diduga promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)” ditolak. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan ( $X_2$ ).

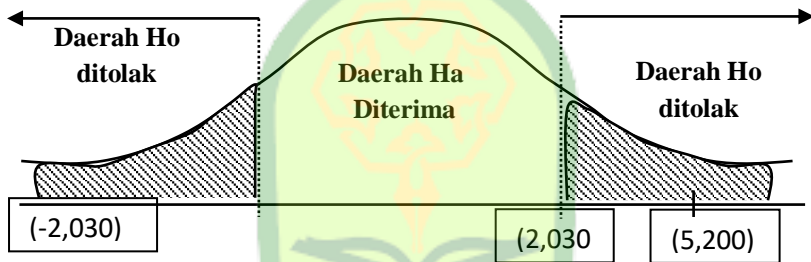


Gambar 4.12 Kurva Uji T Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari uji T dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung} 5,200 > t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,000$

$< 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hipotesis penelitian ini “diduga motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )” diterima. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja ( $X_3$ ).



Gambar 4.13 Kurva Uji T Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## 6. Uji Statistic F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variable independent secara serempak terhadap variable dependen.<sup>18</sup> Pengujian uji F dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, apabila besarnya probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan apabila besarnya probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Serta

<sup>18</sup> Ibid. Hal 284

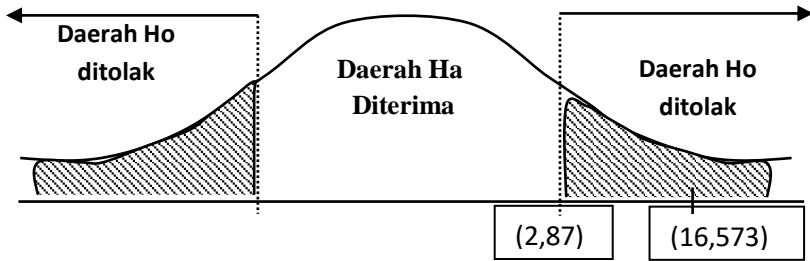
membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Hasil dari uji f dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.554	3	27.518	16.573	0.000
Residual	58.113	35	1.660		
Total	140.667	38			

*Dokumentasi BSI, 2022*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai dari  $f_{hitung}$  sebesar 16,573 dimana nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,87. Untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga  $f_{hitung}$  16,573 >  $f_{tabel}$  2,87 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulan yang didapatkan yaitu variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 4.14 Kurva Uji F Variabel Kompensasi, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

## E. Pembahasan Uji Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,118 < t_{tabel}$  sebesar  $2,030$  dan signifikansi  $0,907 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian yang diperoleh ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ratag Pingkan Elisabeth Vonny yang menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.

Hal ini dikarenakan tidak seluruh karyawan menerima dan merasakan kompensasi. Khususnya daerah Ponorogo merupakan wilayah yang masih relative kecil sehingga Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo tidak dapat memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan. Dikarenakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu, tidak seluruh karyawan dapat merasakan kompensasi, namun hanya sebatas mengerti bahwa kompensasi hanya diberikan pada saat-saat tertentu.

## **2. Pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa promosi jabatan ( $X_2$ ) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$   $0,194 < t_{tabel}$  sebesar  $2,030$  dan signifikansi  $0,847 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian yang diperoleh ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom wilayah Bali Selatan.

Hal ini dikarenakan minoritas karyawan kurang setuju dengan adanya pendidikan menjadi syarat dalam promosi jabatan. Dikarenakan karyawan pada pendidikan rendah pun bekerja lebih lama daripada yang berpendidikan tinggi. Pengalaman dalam lapangan kerja lebih akurat daripada lapangan kerja yang diperoleh pada saat melakukan pendidikan. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan melakukan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  5,200 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel



motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian yang diperoleh ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Taufikur dan Siti Solikhah menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan. Hasil penelitian di lapangan mendukung.<sup>19</sup> Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin termotivasi karyawan, maka akan semakin menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Keterkaitan motivasi dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Yuri Rofhanda ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana

---

<sup>19</sup> Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", Sleman : DEEPUBLISH, 2012.

karyawan yang lebih termotivasikan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang termotivasikan.<sup>20</sup> Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danim motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Istilah motivasi setidaknya memuat tiga unsur esensial, yaitu (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, dan (3) strategi yang diberikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.<sup>21</sup>

Hal ini dikarenakan seluruh karyawan mendapatkan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat menggunakan metode dan wewenang sendiri yang akan dipertanggungjawabkan kemudian hari. Selain itu, adanya bonus, pujian dan sedikit insentif yang diberikan atas prestasi yang sudah dikerjakan

---

<sup>20</sup> Rizky Aditya Rozandy, dkk, 'Analisis Variabel-Variabel Yang Memengaruhi Tingkat Adopsi Teknologi Dengan Metode Partial Least Square', Jurnal Industria, 1.3, (2017), 151

<sup>21</sup> Erlita Octaviani, 'Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Penerimaan dan Penggunaan Sistem Manajemen Pembelajaran Exelsa', (Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016).

dapat semakin menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat guna memajukan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menjadi lebih baik lagi kedepannya.

#### **4. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  16,573 >  $f_{tabel}$  2,87 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hipotesis sementara dapat diterima, artinya variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan

Kerja (Y). Ini mengartikan bahwa peran Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja di dukung pemberian Kompensasi dan Promosi Jabatan yang sesuai memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri, sehingga karyawan yang merasa puas dapat menjalankan setiap pekerjaan dengan baik.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo telah diuraikan dalam pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung} 0,118 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,907 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan mengetahui adanya kompensasi, namun hanya sebatas mengerti bahwa kompensasi hanya diberikan pada saat-saat tertentu.
2. Promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung} 0,194 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,847 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi syarat untuk melakukan promosi jabatan, tidak hanya itu karyawan ingin promosi

jabatan dilakukan berdasarkan pengalaman kerja sehingga promosi jabatan dapat dilakukan secara adil.

3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ponorogo secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dari uji T hasil  $t_{hitung} 5,200 < t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan meningkat dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan.
4. Berdasarkan hasil analisis dari uji F hasil  $f_{hitung} 16,573 > f_{tabel} 2,87$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa meskipun kompensasi dan promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun hal ini dapat didorong oleh motivasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat menggunakan metode dan wewenang sendiri yang akan dipertanggungjawabkan kemudian hari. Selain itu, adanya bonus, pujian dan sedikit insentif yang diberikan atas prestasi yang sudah dikerjakan dapat semakin

menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat guna memajukan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menjadi lebih baik lagi kedepannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis diatas, maka saran yang akan diberikan sebagai berikut :

### **1. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk memajukan perusahaan, sebagai berikut :

- a. Kompensasi dalam Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo yang merupakan wilayah masih relative kecil membutuhkan perhatian khusus agar seluruh karyawan dapat menerima dan merasakan kompensasi. Dilihat dari standart Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka kompensasi perlu diperetimbangkan kembali.
- b. Promosi jabatan dalam Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo perlu memperhatikan adanya promosi jabatan, dikarenakan minoritas karyawan

berpendidikan rendah tetapi mempunyai pengalaman lapangan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang berpendidikan tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan melakukan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja karyawan.

- c. Motivasi kerja dalam Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo lebih dipertahankan kembali untuk tetap memberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat menggunakan metode dan wewenang sendiri yang akan dipertanggungjawabkan kemudian hari. Selain itu, adanya bonus, pujian dan sedikit insentif yang diberikan atas prestasi yang sudah dikerjakan dapat semakin menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat guna memajukan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo menjadi lebih baik lagi kedepannya.
- d. Meskipun kompensasi dan promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun hal ini dapat didorong oleh motivasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam



mencapai tujuan perusahaan, dapat menggunakan metode dan wewenang sendiri yang akan dipertanggungjawabkan kemudian hari. Oleh sebab itu, diharapkan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Oleh sebab itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo ini. Hal ini dikarenakan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja yang diperoleh untuk dapat memajukan dan mengembangkan Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mannan, Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif kewenangan peradilan Agama (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal. 202
- Adiwarman Abdul Karim, Islamic Banking: Fiqh and Financial Analysis (Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 2005 ),edisi 3, hal.. 13-15.
- Ahmad Fadli, Skripsi, Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara, Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul, 2020
- Ahmad Wardi Muslich, Fiqih Muamalah (Jakarta: Amzah,2010), hal. 498-499.
- Alina Hudiyah, Skripsi, Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Syariah, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009
- Artikelsiana Sumber Informasi Generasi Milenial,” Pengertian Kompensasi, Tujuan, Komponen & Jenis-Jenis Kompensasi (Artikelsiana.Com)”,Tgl 6 Feb 2021
- Astuti “analisis motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan (perusahaan metal button)” hal 21

- Betty, M., Okta, R., 2019. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan TVRI Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol 5, No. 02
- Bintoro M.T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava mMedia.
- Brahmasari, I. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Buraidah & Waluyo, L. E. M. (2002). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan islam x. Diakses 23 Agustus 2012 dari <http://www.Papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/.../15003>.
- Cindi Ismi Januari Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana, ” Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
- Dahlia Wati, Merta Kusuma, Tezar Arianto, Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Vol 1, No 1 (2020)

Damanik., Dewanty Jurini. 2020. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang Berastagi). Hal 20

Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya,” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional” Vol. 44 No.1 Maret 2017,” Hlm 31

Dikutip dari buku “Manajemen Sumber Daya Manusia I”. Umi Farida 2015 hal 15

Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan, Vol 7, No 1 (2013)

Dosen.Co.Id,”Pengertian Kompensasi” Kompensasi Adalah: Jenis, Faktor, Manfaat, Tujuan, Bentuk (Pakdosen.Co.Id), Tgl 6 Februari 2021

Febry, E. A., Nurul, Q., Yohanes, G., W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, hal 13-31

Febry, E. A., Nurul, Q., Yohanes, G., W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, hal 13-31

Fransiskus Ady, Djoko Wijono “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Maksipreneur, Vol. Ii, No. 2, Juni 2013, Hal. 101 – 112

Giovanny Anggasta Buhali.” Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” Vol 13 No 1 (2013), Hlm 19

Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi”

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hendra Indy H, Seger Handoyo “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun” Vol. 2 No. 2 Agustus 2013

I Ketut Andy Hermawan,” Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali” hlm 23

I Wayan Oky Setiawan, Ni Ketut Sariyathi, Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur – Bali, Vol 2 No 7 (2013)

- Ida Bagus Ketut Surya & Bayu Indra Nugraha (2016) “Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Telkom Indonesia wilayah Bali Selatan” Volume 5 No.1, hlm 59has
- Imam Ghozali. 2016. Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi Bisnis Dan Ilmu Social. Semarang: Yogi Pratama. Hal 103
- Jekson Simion D. Animun, Jantje . Sepang, Yantje . Uhing, Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado, Vol 5, No 3 (2017)
- Kartika (2010) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Proposal.Surabaya:Program Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tridaya Eramina Bahari). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, hal 128

- M Anjas, S., Dewi, A., Nancy, Y. 2021. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Wangsa Ritel Nusantara)
- Ni Luh Gede Poniasih & A.A.Sagung Kartika Dewi,” Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Vol. 4, No. 6, 2015, Hlm 73
- Ni Made Reni Budi Dhamayanti Dan I Gede Adnyana Sudibya, Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior, Vol 8 No 2 (2019)
- Nining Ratnaningsih, Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur, Vol 1, No 3 (2017)
- Nur Muflih, Ikmal (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Proposal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Okpriansya, Yogi (2017)Pengaruh Motivasi dan Budaya organisai terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Pempek Honey Palembang. Proposal.Palembang : Program Manajemen SDM.Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Pinardi, Galih Wijang. 2017. Pengaruh Persepsi Tata Ruang Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Badan Narkotika Nasional Malang). Hal 62
- Renando Hengky Syahputra (2017). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Graha Husanda Bandar Lampung. Institute Informatika dan Bisnis Darma Mulya 2017.
- Rindi, A., Bambang, W., Rizal, A., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools. Vol 11, No. 1
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" hlm 29
- Silvia Damayanti dan Sri Hartini (2018). Pengaruh Promosi jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perwita Margasakti Jakarta. Jurnal Visionida, Vol 4, No 1 Juni (2018).
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 136



- Umi Farida, Sri Hartono (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press Jalan Budi Utomo
- Wayan Arya Lantara. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Hal 238
- Widya, P., Siti, K., Agung, W.H., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 9, No. 1
- Winda Dewi Astuti, Johansyah, Ali Akbar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Loa Haur Energi (Lhe) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu” hlm 14
- Yuyus, Rustiandi., Ermy, Utami., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia. Vol 2, No. 2