

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bprs Metro Madani Kantor Pusat

Khusnul Nisaa' Ariyani¹, Febriyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: khusnulnisa17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36 responden dari populasi 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aimed to know the effect among work discipline, compensation, motivation, and training simultaneously toward employee job satisfaction at PT. BPRS Metro Madani. This research used sample of 36 respondents from a population of 40 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression, hypothesis testing and determination coefficient by using SPSS. Based on the research result that has been done, so it can be conclude that work discipline, compensation, motivation, and training simultaneously have a positive and significant effect toward employee job satisfaction at PT. BPRS Metro Madani.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Motivation, Training, Job Satisfaction

I. Pendahuluan

Perbankan merupakan kegiatan bisnis yang memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik bagi nasabah. Selain kualitas pelayanan, hal yang perlu diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja untuk memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Disiplin kerja menurut Sudiyanto (2019: 17) merupakan suatu sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang dalam menjalani segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diharapkan pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan selain

diterapkannya disiplin kerja perlu didukung dengan pemberian kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras yang dilakukan karyawan. Kompensasi menurut Larasati (2018: 90) yaitu seluruh imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja hal ini dikarenakan dengan pemberian kompensasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan karyawan perlu diberi pelatihan sebagai usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang guna mendapatkan kepuasan kerja (Lodjo, 2013: 748). Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting, hal ini dikarenakan apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan mengakibatkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan tujuan perusahaan tidak berjalan sesuai yang diinginkan.

PT. BPRS Metro Madani merupakan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila hal ini terjadi terus menerus, dikhawatirkan pelayanan yang diberikan tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- A. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
- B. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- C. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- D. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- E. Adakah pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

- A. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- B. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- C. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- D. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- E. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Darodjat (2015: 95) disiplin kerja merupakan perilaku para pegawai terhadap peraturan yang terdapat dalam organisasi. Prinsip dari disiplin kerja sendiri yaitu disiplin kerja dilakukan secara pribadi dan bersifat membangun, serta keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Menurut Hasibuan (2012: 118) kompensasi yaitu pendapatan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki 2 macam yaitu kompensasi langsung (upah dasar atau gaji yang ditambah bayaran berdasarkan prestasi) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan, asuransi kesehatan, dan tunjangan lainnya). Motivasi menurut Bagia (2015: 85) merupakan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan melakukan penyesuaian agar dapat mencapai tujuan

yang diinginkan. Dengan diberikannya motivasi diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rozalena (2016: 48) pelatihan merupakan kegiatan yang sengaja direncanakan untuk mengembangkan wawasan, keterampilan, ataupun perubahan perilaku seseorang. Tujuan dilakukannya pelatihan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai berprestasi secara maksimal dan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Fattah (2017: 68), yaitu gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

II. Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan lebih sistematis, spesifik, dan terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan atau menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi yaitu keseluruhan karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat yang berjumlah 40 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga dari keseluruhan populasi, yang akan dijadikan sampel berjumlah 36 responden.

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah. Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. H_1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
2. H_2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
3. H_3 : Terdapat pengaruh antara motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
4. H_4 : Terdapat pengaruh antara pelatihan (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
5. H_5 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4) secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara (*Interview*), kuesioner (angket), dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengujian Persyaratan Instrumen
 - a. Uji Validitas
Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi pearson product moment. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
 - b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk menghitung

reliabilitas, dapat menggunakan pendekatan *Alpha Chronbach*. Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar keputusan dalam uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi ≤ 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Febry, 2020: 49). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas yaitu apabila nilai deviation from linearity Sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai deviation from linearity Sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu metode untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel. Model umum dari regresi linear berganda yaitu:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \mu_i \dots (4)$$

Keterangan:

y_i = Variabel dependen (kepuasan kerja)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien-koefisien regresi independen

x_1 = Variabel disiplin kerja

x_2 = Variabel kompensasi

x_3 = Variabel motivasi

x_4 = Variabel pelatihan

μ_i = Residual (error) untuk pengamatan

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Setelah diketahui hasil perhitungannya, selanjutnya dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat diartikan sebagai perkiraan banyak variasi atau karakteristik yang dimiliki bersama oleh kedua variabel.

e. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan yang digunakan dalam pengujian analisis dengan menggunakan sebagian data dari keseluruhan data yang ada. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*) dilihat dari bunyi hipotesis statistik yaitu hipotesis nol (H_0) : $\beta \leq 0$ dan hipotesis alternatifnya (H_a) : $\beta > 0$.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki tingkat validitas yang cukup untuk mengukur apa yang akan diukur. Butir soal dinyatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat diketahui bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 5, 8, 9, 10, dan 20. Pada variabel Kompensasi (X_2) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 2. Variabel Motivasi (X_3) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 1, 3, 6, 8, dan 12. Variabel Pelatihan (X_4) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 1, 3, dan 5. Dan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dinyatakan tidak valid yaitu item pernyataan nomor 1 dan 20. Untuk penelitian selanjutnya item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan lagi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat yang digunakan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Berikut adalah hasil pengolahan uji reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,813	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,864	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,817	Reliabel
Pelatihan (X_4)	0,798	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,851	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), pelatihan (X_4), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* test yang terdapat dalam program SPSS.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,08566382
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,068
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,510
Asymp. Sig. (2-tailed)		,957

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji normalitas sebesar $0,510 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja (X₁) terhadap
Kepuasan Kerja (Y)
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between (Combined) Groups	850,306	15	56,687	1,320	,277
	Linearity	688,412	1	688,412	16,034	,001
	Deviation from Linearity	161,893	14	11,564	,269	,992
Within Groups		858,667	20	42,933		
Total		1708,972	35			

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,992 > 0,05$ terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan diketahui nilai $F_{hitung} (0,269) < F_{tabel} (2,22)$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	1279,806	20	63,990	2,237	,058
	Linearity	199,689	1	199,689	6,979	,018
	Deviation from Linearity	1080,117	19	56,848	1,987	,091
	Within Groups	429,167	15	28,611		
Total		1708,972	35			

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,091 > 0,05$ terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan diketahui nilai $F_{hitung} (1,987) < F_{tabel} (2,34)$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi	Between Groups	1264,606	18	70,256	2,688	,024
	Linearity	452,422	1	452,422	17,308	,001
	Deviation from Linearity	812,184	17	47,776	1,828	,112
	Within Groups	444,367	17	26,139		
Total		1708,972	35			

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,112 > 0,05$ terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan diketahui nilai $F_{hitung} (1,828) < F_{tabel} (2,27)$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X_4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pelatihan	Between Groups	1031,672	20	51,584	1,142	,402
	Linearity	427,685	1	427,685	9,472	,008
	Deviation from Linearity	603,987	19	31,789	,704	,767
	Within Groups	677,300	15	45,153		
Total		1708,972	35			

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,767 > 0,05$ terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara pelatihan (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan diketahui nilai $F_{hitung} (0,704) < F_{tabel} (2,34)$ maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang linear antara pelatihan (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah data bervariasi homogen atau tidak. Data dikatakan bervariasi homogen apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	,170	6	18	,982
Kompensasi	1,891	6	18	,138
Motivasi	3,193	6	18	,026
Pelatihan	3,943	6	18	,011

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 7, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,982 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel disiplin kerja bervariasi homogen, variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,138 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel kompensasi bervariasi homogen, variabel motivasi (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel motivasi tidak bervariasi homogen, variabel pelatihan (X_4) memiliki nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel pelatihan tidak bervariasi homogen.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), pelatihan (X_4) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,203	10,439		,211	,834
Disiplin Kerja	,442	,207	,332	2,131	,041
Kompensasi	,189	,083	,284	2,287	,029
Motivasi	,264	,125	,279	2,101	,044
Pelatihan	,179	,117	,211	1,526	,137

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,203 + 0,442X_1 + 0,189X_2 + 0,264X_3 + 0,179X_4 + \mu$$

Keterangan:

- a. Konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 2,203 yang artinya apabila kepuasan kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan pelatihan (X_4) maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai sebesar 2,203.
- b. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,442 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 44,2%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, semakin baik disiplin kerja maka semakin besar kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,189 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 18,9%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi maka semakin besar kepuasan kerja.
- d. Koefisien regresi motivasi (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,264 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel motivasi (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 26,4%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja, semakin baik motivasi maka semakin besar kepuasan kerja.
- e. Koefisien regresi pelatihan (X_4) mempunyai nilai sebesar 0,179 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel pelatihan (X_4) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 17,9%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kepuasan kerja, semakin baik pelatihan maka semakin besar kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut, diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja, dengan nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan variabel independen yang lain yaitu sebesar 0,442 atau 44,2%.

2. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $2,131 > 2,040$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $2,287 > 2,040$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa hasil

penelitian sesuai dengan hipotesis yang kedua yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Variabel motivasi (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $2,102 > 2,040$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang ketiga yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Variabel pelatihan (X_4) memiliki nilai signifikan sebesar $0,137 > 0,05$ dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar $1,526 > 2,040$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis yang keempat yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	821,325	4	205,331	14,892	,000 ^b
Residual	427,425	31	13,788		
Total	1248,750	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar $14,892 > 2,679$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang kelima yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependennya.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,811 ^a	,658	,614	3,713
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi dari variabel dependennya sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan yang perlu diuji kebenarannya.

Tabel 11. Hasil Hipotesis Statistik Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,332	2,131	2,040

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,131) > t_{tabel} (2,040)$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 12. Hasil Hipotesis Statistik Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,284	2,287	2,040

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,287) > t_{tabel} (2,040)$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 13. Hasil Hipotesis Statistik Motivasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,279	2,101	2,040

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,101) > t_{tabel} (2,040)$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 14. Hasil Hipotesis Statistik Pelatihan (X_4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,211	1,526	2,040

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (1,526) < t_{tabel} (2,040)$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_4) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 15. Hasil Hipotesis Statistik secara Simultan

Sampel	F_{hitung}	$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	14,892	2,679

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa $F_{hitung} (14,892) > F_{tabel} (2,679)$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3), dan pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
3. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
4. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
5. Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan dan perusahaan dapat terlaksana. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga akan timbul kepuasan kerja.
2. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani. Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi maupun yang loyal kepada perusahaan agar memacu semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Diharapkan kepada pihak PT. BPRS Metro Madani agar dapat terus berusaha memberikan dorongan/motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat menimbulkan kepuasan kerja, serta meningkatkan pelayanannya kepada nasabah sehingga nasabah akan merasa puas dengan pelayanan yang diterima.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat menambah pengetahuan atau keterampilan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan diharapkan kinerja karyawan semakin baik sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. PT. BPRS Metro Madani dapat mengupayakan kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan pelatihan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Daftar Pustaka

- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Fattah, A. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera.
- Febry, Timotius & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lodjo, Fernando Stefanus. (2013). *Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).
- Rozalena, Agustin & Dewi, Sri Komala. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sudiyanto, Totok. (2019). *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 12(1).