

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG BANYUWANGI

¹Herman Saputra, ²Endang Sungkawati, ³Firina Lukitaningtias

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wisnuwardhana Malang
Email: endang_sung@yahoo.co.id

***Abstract:** Human Resource Management aims to empower, develop, research, human resources and existing natural resources can be managed effectively and efficiently. Basically, management is an effort to organize resources to achieve organizational or corporate goals. As a process to achieve this, careful planning, consistent implementation, and continuous control are needed so that these goals can be achieved effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction simultaneously on Employee Performance at PT. Bank Jatim Banyuwangi Branch. The population in the study were all employees at Bank Jatim Banyuwangi Branch, totaling 52 people, using propoive techniques.*

There is a positive and significant influence between Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction on the performance of Bank Jatim Banyuwangi Branch employees. This can be seen from the results of calculating the F-count value of 5.510 > the F-table value of 3.90 and a significance level of 0.001 < alpha ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that the Organizational Commitment variable has a positive and significant influence on the performance of Bank Jatim Banyuwangi Branch employees. This can be seen from the results of the calculation of the regression test with a value of 0.276 and a t-count value of 2.040 > t-table of 1.65507550018709 and with a significance level of 0.043 < alpha ($\alpha = 0.05$)

Keyword: Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak: Manajemen Sumber daya manusia (*Human Resources management*) bertujuan untuk pemberdayagunaan, pengembangan, penelitian, Sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Jatim Cabang Banyuwangi yang berjumlah 52 orang, menggunakan teknik propoive.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung 5,510 > nilai F-tabel sebesar 3,90 dan taraf signifikansi 0,001 < alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji regresi dengan nilai 0,276 dan nilai t-hitung sebesar 2,040 > t-tabel sebesar 1.65507550018709 dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,043 < alpha ($\alpha = 0,05$).

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia (*Human Resources management*) bertujuan untuk pemberdayagunaan, pengembangan dan penelitian sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian

yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2016; Sedarmayanti, 2009).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Dessler, 2016; Luthans, 2011).

Asset yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerjanya atau manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Seorang atasan juga perlu mempunyai ukuran kinerja karyawan supaya tidak timbul suatu masalah (Moehariono, 2010; Sitinjak et al., 2021). Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2006). Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan yang paling utama mempengaruhi kinerja adalah Komitmen Organisasi (Sedarmayanti, 2009; Siagian, 2014). Komitmen organisasi merefleksikan seberapa dalam keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat kerjanya atau seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan komit dengan tujuan organisasi (Luthans, 2011; Motivasi et al., 2020). Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2012,235). Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting, karena adanya asumsi bahwa karyawan yang memiliki komitmen, akan menunjukkan kemauan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Dikemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja (Sutrisno, 2014).

Berdasarkan pengertian dalam manajemen sumber daya manusia- SDM (*Human resource-HR management*) adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan. Karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah (Abadiyah, 2016; Maya, 2019; Sulianti et al., 2015). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Sulianti et al., 2015). Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Mangkunegara, 2006). Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu.

Kepuasan kerja memiliki bermacam pengertian atau batasan. Pertama, sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Afifah, 2020; S. Pantja Djati & Didit Darmawan, 2005) Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Siagian, 2014), yaitu faktor individual, faktor sosial, faktor utama

dalam pekerjaan seperti gaji, pengawasan, ketentramana kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Seperti halnya Bank Jatim Cabang Banyuwangi merupakan lembaga perbankan milik BUMD Jawa Timur. Bank Jatim Cabang Banyuwangi selalu memberikan inovasi, fasilitas dan pelayanan jasa perbankan yang diinginkan oleh nasabah, sehingga nasabah akan merasa aman dan nyaman dalam berinvestasi dan menyimpan keuangannya. Strategi pemasaran yang baik dan luas dengan menggunakan kemajuan teknologi akan mempermudah dan meningkatkan mutu pelayanan jasa perbankan kepada nasabah. Kinerja yang baik dan mutu jasa pelayanan perbankan yang prima akan memberikan kepuasan terhadap nasabah sehingga secara tidak langsung akan menambah keuntungan bagi Bank Jatim.

Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi kenyataan yang terjadi bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja dan menurunnya target kerja. Selain itu kompensasi yang diberikan sama rata antara yang benar-benar kerja dengan pencapaian target kerja dengan karyawan yang tidak mencapai target kerja. Promosi yang lama dan terkesan terbang pilih. Hal ini yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun terlihat dari seperti terkesan malas atau enggan dalam melaksanakan target kerja yang ditetapkan oleh kantor.

Dari uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan tahap sejauh mana komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode yang dilakukan berdasarkan paradigma positivisme dengan hasil akhirnya berupa generalisasi (Augusty, 2021).

Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Untuk itu maka ruang lingkup yang diteliti berupa variabel yang terdapat dalam penelitian yaitu komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang dilakukan terhadap sejumlah objek menurut keadaan sebenarnya, tanpa ada interval dari peneliti. Dalam penyusunan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diperoleh, penulisan menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumenter. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji hipotesis, uji asumsi klasik (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas kuisisioner dapat diketahui dengan menghitung skor jawaban masing-masing responden yang telah dibagikan. Keputusan hasil analisis kuisisioner dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} yang digunakan adalah $0,13391907707446$. Pengolahan data pada uji validitas ini menggunakan Program SPSS versi 20.0 for Windows. Perhitungan validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, sedangkan hasil analisis variabel Komitmen Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

| No. Item Pertanyaan | r_{hitung} | Keterangan |
|--------------------------|--------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | | |

| | | |
|-----------------------------|-------|-------|
| 1 | 0,727 | Valid |
| 2 | 0,622 | Valid |
| 3 | 0,772 | Valid |
| 4 | 0,719 | Valid |
| Kompensasi (X2) | | |
| 1 | 0,559 | Valid |
| 2 | 0,717 | Valid |
| 3 | 0,733 | Valid |
| 4 | 0,620 | Valid |
| 5 | 0,611 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X3) | | |
| 1 | 0,553 | Valid |
| 2 | 0,707 | Valid |
| 3 | 0,718 | Valid |
| 4 | 0,577 | Valid |
| 5 | 0,625 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | |
| 1 | 0,687 | Valid |
| 2 | 0,733 | Valid |
| 3 | 0,633 | Valid |
| 4 | 0,343 | Valid |
| 5 | 0,617 | Valid |
| 6 | 0,529 | Valid |

Sumber : Lampiran output

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kolerasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yaitu Komitmen Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan dinyatakan **Valid**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indicator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid. Pengolahan data pada uji reliabilitas ini menggunakan Program SPSS versi 24.0 for Windows.

Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliable apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Oleh karena itu pengujian reliabilitas hasil pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius. Instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Atas dasar kriteria tersebut dengan alat uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha*, hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

| No. Item Pertanyaan | r_{hitung} | Keterangan |
|---------------------------------|--------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0,781 | Realibel |
| 1 | 0,750 | Realibel |
| 2 | 0,771 | Realibel |
| 3 | 0,721 | Realibel |

| | | |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| 4 | 0,739 | Realibel |
| Kompensasi (X2) | 0,757 | Realibel |
| 1 | 0,747 | Realibel |
| 2 | 0,708 | Realibel |
| 3 | 0,705 | Realibel |
| 4 | 0,736 | Realibel |
| 5 | 0,733 | Realibel |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,753 | Realibel |
| 1 | 0,741 | Realibel |
| 2 | 0,704 | Realibel |
| 3 | 0,702 | Realibel |
| 4 | 0,737 | Realibel |
| 5 | 0,723 | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,733 | Realibel |
| 1 | 0,685 | Realibel |
| 2 | 0,683 | Realibel |
| 3 | 0,703 | Realibel |
| 4 | 0,738 | Realibel |
| 5 | 0,702 | Realibel |
| 6 | 0,717 | Realibel |

Sumber : Lampiran output

Rekapitulasi hasil pengukuran reliabilitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel menghasilkan nilai alpha 0,60. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai > 0,60 demikian instrument penelitian layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Regresi
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.588 | 3.753 | | 2.022 | .045 |
| | Komitmen Organisasi X1 | .276 | .135 | .160 | 2.040 | .043 |
| | Kompensasi X2 | .259 | .126 | .164 | 2.048 | .042 |
| | Kepuasan Kerja X3 | .306 | .153 | .161 | 2.001 | .047 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$\hat{Y} = 7,588 + 0,276X_1 + 0,259X_2 + 0,306X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Komitmen Organisasi
- X2 : Kompensasi
- X3 : Kepuasan Kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel dependen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel independen. Jika koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .317 ^a | .100 | .082 | 4.81915 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 24

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi antara Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,317. Artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan koefisien determinasi sebesar 0,317. Angka-angka ini berarti Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,70% dan sisanya sebesar 68,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T atau Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individu. Uji t ini, dalam hasil perhitungan *statistic Ordinary Least Square* (OSL) ditunjukkan dengan t hitung dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t atau Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.588 | 3.753 | | 2.022 | .045 |
| | Komitmen Organisasi X1 | .276 | .135 | .160 | 2.040 | .043 |
| | Kompensasi X2 | .259 | .126 | .164 | 2.048 | .042 |
| 2 | Kepuasan Kerja X3 | .306 | .153 | .161 | 2.001 | .047 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi nilai t-hitung sebesar 2,040 dengan taraf signifikansi 0,043 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Komitmen Organisasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.1 “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi nilai t-hitung sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi 0,042 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel kompensasi menunjukkan t-hitung > t-tabel

dengan $\text{sig-t} < \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja nilai t-hitung sebesar 2,001 dengan taraf signifikansi 0,047 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Kepuasan Kerja menunjukkan t-hitung $>$ t-tabel dengan $\text{sig-t} < \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.3 “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima**.

Hasil Uji F atau Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. uji F bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan”. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6. Uji F atau Uji Simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 383.920 | 3 | 127.973 | 5.510 | .001 ^b |
| | Residual | 3437.178 | 148 | 23.224 | | |
| | Total | 3821.099 | 151 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 24

Uji F ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 5,510 dengan angka signifikansi 0,001 yang berada dibawah α 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas nilai F hitung sebesar 5,510 sementara F tabel 2,567 (lihat F tabel) maka F-hitung $>$ F-tabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima**”

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tingkat Komitmen Organisasi mempunyai sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,276 yang berarti setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,276.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai t-hitung sebesar 2,040 dengan taraf signifikansi 0,043 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Komitmen Organisasi menunjukkan t-hitung $>$ t-tabel dengan $\text{sig-t} < \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa Komitemn Organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila Komitemn Organisasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja karyawan Bank Jatim Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila Komitmen Organisasi menurun, maka kinerja karyawan juga menurun

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tingkat Kompensasi mempunyai sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,259 yang berarti setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,259.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai t-hitung sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi 0,042 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel kompensasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa Kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila Kompensasi menurun, maka kinerja karyawan juga menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tingkat kepuasan kerja mempunyai sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,306 yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,306.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,001 dengan taraf signifikansi 0,047 dan nilai t-tabel 1.65507550018709 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Kepuasan Kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka tingkat kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga menurun

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hasil perhitungan F hitung senilai 5,510 dengan angka signifikansi 0,001 yang berada dibawah α 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas 5.13 nilai F hitung sebesar 5,510 sementara F tabel 3,90 (lihat F tabel) maka F-hitung > F-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Bank Jatim Cabang Banyuwangi mengenai Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung 5,510 > nilai F-tabel sebesar 3,90 dan taraf signifikansi 0,001 < α (0,05)
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji regresi dengan nilai 0,276 dan nilai t-hitung sebesar 2,040 > t-tabel sebesar 1.65507550018709 dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,043 < α (0,05).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat

dilihat dari hasil perhitungan uji regresi dengan nilai 0,259 dan nilai t-hitung sebesar 2,048 > t-tabel sebesar 1.65507550018709 dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,042 < alpha ($\alpha=0,05$).

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji regresi dengan nilai 0,306 dan nilai t-hitung sebesar 2,001 > t-tabel sebesar 1.65507550018709 dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,047 < alpha ($\alpha=0,05$).
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 2,048 > t-tabel sebesar 1.65507550018709 dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,042 < alpha ($\alpha=0,05$).
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara ketiga variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi adalah variabel Kompensasi

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak atau karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi yang telah memberikan data dan informasi dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada Universitas Wisnuwardhana Malang untuk dukungan serta kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Perbankan*, 2(1), 49–66.
- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi oleh Kerja Tim. *Arthavidya*, 22(1), 78–86.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). ~~济無~~No Title No Title No Title. July, 1–23.
- Augusty, F. (2021). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 150–159. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.135>
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- S. Pantja Djati, & Didit Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.48-59. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16135>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan XX). Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.

Sulianti, W. M., Suharto, & Yandono, P. E. (2015). Pengaruh Persepsi Diri tentang Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Arthavidya*, 17(2), 59–72.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.