

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN
RAKYAT RONABASA BALIKPAPAN**

Niken Theresia Pakpahan¹, Tamzil Yusuf², Tutik Yuliani³

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

204014195@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sensus dengan jumlah sampel 46 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Variabel yang paling dominan adalah motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the Influence of Compensation, Motivation, and Discipline on Employee Job Satisfaction at PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. The sampling technique in this study is a census, with a sample of 46 employees. Data collection was conducted using questionnaires, and SmartPLS was utilized for data analysis. The findings reveal that compensation has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. The motivation variable has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. The discipline variable has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. The most dominant variable is motivation.

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam UU RI No 10 tahun 1998 tentang perbankan menurut jenisnya bank dibagi menjadi 2 yakni, Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Perbedaan Bank Perkreditan rakyat dengan Bank Umum adalah kegiatannya lebih terbatas dan tidak boleh menerima simpanan dalam bentuk giro, kliring, dan melaksanakan transaksi valuta asing, serta tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Widayati & Efriani, 2019).

Bank Perkreditan Rakyat merupakan bank yang melaksanakan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Keberadaan Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia mampu menunjukkan perannya dalam memberikan jasa kepada usaha kecil dan menengah, karena Bank Perkreditan Rakyat diarahkan untuk melayani usaha kecil dari masyarakat di pedesaan dan juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang keuangan dengan ketentuan yang lebih mudah dibandingkan dengan bank umum. agar dapat menjalankan tugas pokok dan mempertahankan kelangsungan Bank Perkreditan Rakyat, kepercayaan masyarakat sangat penting dan memperoleh gambaran tentang perkembangan keuangan suatu bank, perlu mengadakan analisa terhadap data keuangan dari bank yang bersangkutan dimana data tersebut dapat dilihat dalam laporan keuangan (Badria & Marlius, 2019).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, 2023 terdapat 4 Bank Perkreditan Rakyat di Balikpapan. Dimana terdapat 1 Bank Perkreditan Rakyat di Balikpapan Selatan yaitu , 2 Bank Perkreditan Rakyat di Balikpapan Kota yaitu PT Bank Perkreditan Rakyat Semoga Jaya Artha dan PT Bank Perkreditan Rakyat Sekar Kaltim, dan 1 di Balikpapan Tengah yaitu Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa yang beralamat di Jl. Letjen S. Parman No 03 RT 23, Gunung Sari Ulu, Balikpapan Tengah, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk pinjaman kepada nasabah yang memenuhi syarat dan kriteria. Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan memberikan solusi keuangan bagi Masyarakat dengan beragam layanan yang disediakan. Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan Masyarakat. Beberapa layanan yang ditawarkan oleh Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan adalah Tabungan yaitu dengan menyediakan berbagai jenis Tabungan dengan syarat dan ketentuan yang lebih mudah dipenuhi dibandingkan bank umum selanjutnya melayani pinjaman kredit dengan menyalurkan dana yang telah dihimpun kepada Masyarakat dalam bentuk kredit atau pinjaman untuk berbagai keperluan seperti usaha mikro kecil, menengah (UMKM), kredit konsumsi, kredit kepemilikan rumah (KPR),kredit multiguna ,dan yang terakhir menyediakan layanan deposito yang dirancang untuk memberikan keuntungan optimal bagi nasabah yang ingin menabung dengan aman dan mendapatkan bunga yang kompetitif serta penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian antara nasabah dan Bank Perkreditan Rakyat. Jangka waktu ini bervariasi, biasanya mulai dari 1 bulan hingga beberapa tahun.

Kepuasan kerja merupakan merupakan kepuasan atas pencapaian pegawai dalam mengerjakan tugas. Kepuasan kerja sebagai hasil penilaian yang mengakibatkan karyawan memperoleh nilai pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan dasar mereka serta membantu untuk menetapkan seberapa jauh karyawan suka atau tidak suka pekerjaan mereka (Meda et al., 2022). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif untuk pekerja

mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai – nilai penting yang ada dipekerjaan. (Saputra, 2022).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya kompensasi. (Harahap & Khair, 2019) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan . (Herispon & Firdaus, 2021) kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung (Farisi & Pane, 2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi.(Harahap & Khair, 2019) Motivasi adalah dorongan kehendak yang mendorong individu untuk melakukan Tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Kepuasan kerja merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari motivasi , yang sering kali menjadi harapan para karyawan. Dapat diartikan dengan tepat bahwa tingkat motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh (Niam & Syah, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan (Adam et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi dan motivasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin. (Pratama et al., 2020) Disiplin merupakan pengetahuan serta kesiapan seseorang mematuhi segala peraturan perusahaan maupun norma sosial yang ada. Dengan adanya disiplin kerja dan budaya organisasi dari karyawan berarti dapat mengarah kemampuan, keahlian dan ketrampilan dalam melakukan tugas kewajiban atau dengan kata lain kepuasan karyawan akan lebih baik, dan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja. Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil tersebut bertentangan dengan penelitian (Alam & Wanialisa, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif

sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Meningkatnya peranan manajemen dalam perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Kepuasan

Agustini (2019:67) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja itu sesuatu yang penting dimiliki karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Sinambela (2016:303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal hal dari luar (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Hasibuan (2021:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyenangkan, dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi

Mujanah (2019:1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi *finansial* atau *non finansial* diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan pensiun. Zainal et al., (2018:541) Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Simamora (2015) Kompensasi merupakan imbalan *finansial* dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sinambela (2016:216) Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Komponen program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi *finansial* langsung yang terdiri dari gaji yang seseorang terima dalam bentuk gaji, komisi, dan bonus ditambah dengan kompensasi *finansial* tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan *finansial* yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Hasibuan (2021:118) Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian beberapa peneliti diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan/jasa yang diberikan perusahaan atau segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Motivasi

Sutrisno (2020:110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor perilaku seseorang. Sedarmayanti (2017:154) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan Tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal. Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh sungguh. Sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Disiplin Kerja

Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi. Sutrisno (2020:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat diterima di lingkungan yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sanggup menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar antara yang telah disepakati.

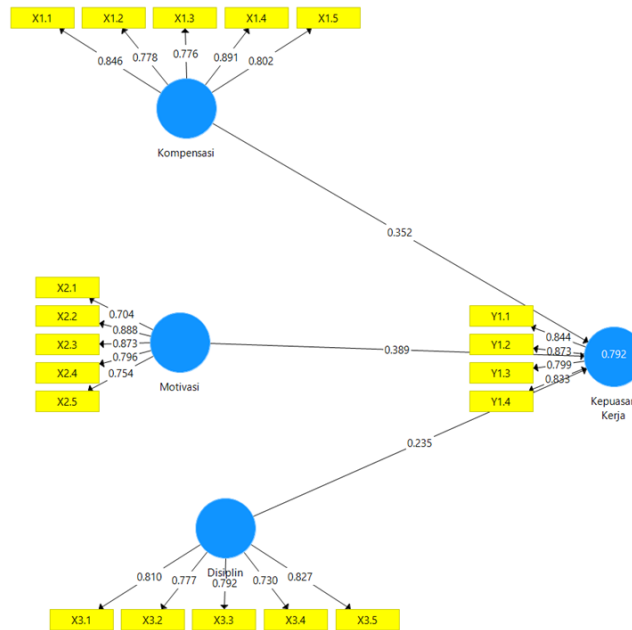
METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Letjen S. Parman No 03 Rt 23, Gunung Sari Ulu, Balikpapan Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan sebanyak 46 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel sensus diambil sebanyak 46 karyawan. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka menggunakan pengumpulan data kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan skala likert dengan pengolahan data

menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode Parsial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refleksi Uji Validitas



Gambar 1.1

Loading Factor Model

Selain nilai loading factor, uji validitas koergen dapat dilihat dari nilai Avarage Variance Extracted (AVE). Kriteria nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

Tabel 1

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Sumb		<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
er:	Y	0.702
Data	X1	0.672
	X2	0.650
Diola	X3	0.621

h SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 1 diatas, nilai AVE pada masing-masing konstruk diatas 0,50 sehingga konstruk tersebut valid atau memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji realibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c). *Composite Reliability* (ρ_c) semua nilainya harus $>0,70$ yang dianggap konsisten.

Tabel 2
Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.877	0.884	0.911	0.672
X2	0.864	0.875	0.902	0.650
X3	0.848	0.857	0.891	0.621
Y	0.858	0.863	0.904	0.702

Sumber: Data Diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dan Composite Reliability bernilai $> 0,70$, sehingga konstruk tersebut dianggap konsisten.

2. Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif

Signifikan Nilai Weight

Tabel 3
Nilai Signifikan Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin -> Kepuasan Kerja	0.235	0.236	0.1	2.360	0.019
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.352	0.354	0.118	2.991	0.003
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.389	0.391	0.113	3.442	0.001

Sumber: Data Diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 menunjukkan Nilai signifikansi dari nilai *weight* dengan pengukuran T statistic adalah 1,96 (untuk tingkat signifikansi 0,05).

Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji variabel manifest dalam blok apakah terdapat multikol antar variabel. Metode yang dapat digunakan untuk menguji ini adalah

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF > 10 dinyatakan terdapat multikol antar konstruk

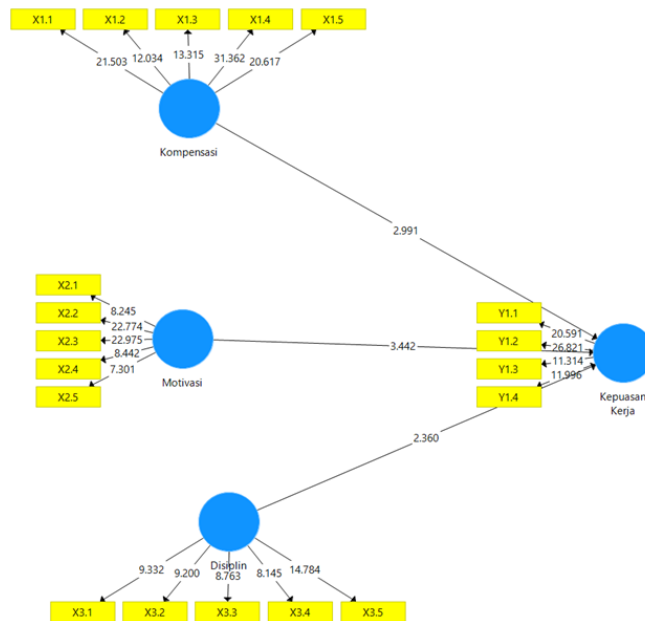
Tabel 4
 Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

	X1	X2	X3	Y
X1				2.921
X2				4.294
X3				2.363
Y				

Sumber: Data Diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar konstruk karena nilai VIF < 10

3. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)



Gambar 1.2
Inner Model

R-square (R^2)

Tabel 5
 Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y	0.792	0.777

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 5 Diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,792 atau 79,2% dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0.777 atay 77,7%. Maka nilai *R-square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi,motivasi,dan disiplin adalah sebesar 77,7% sedangkan 22,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F^2)

Tabel 6
Nilai Effect Size (F^2)

	X1	X2	X3	Y
X1				0.204
X2				0.169
X3				0.112
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 6 Diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan niali *f-square* sebesar 0,204. Variabel motivasi mempunyai pengaruh medium pada kepuasan kerja dengan *f-square* sebesar 0,169. Sedangkan variabel disiplin mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,112.

Model FIT

Tabel 7
Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.101	0.101
d_ULS	1.938	1.938
d_G	1.542	1.542
Chi-Square	319.735	319.735
NFI	0.612	0.612

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa model sudah memenuhi kriteria nilai SRMR sebesar 0,101 yang artinya nilainya dianggap marginal. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,612 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai $NFI > 0,90$.

Model Persamaan Dasar

Model persamaan dasar dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisiensi parameter kompensasi sebesar 0,352 , koefisiensi parameter motivasi sebesar 0,389 , dan koefisiensi parameter disiplin sebesar 0,235. Maka model persamaanya adalah

$$Y = 0,352 X_1 + 0,389 X_2 + 0,235 X_3$$

Persamaan tersebut memiliki makna yaitu: Apabila Kompensasi (X1) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,352 dengan asumsi Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) tetap. Apabila Motivasi (X2) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,389 dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Disiplin (X3) tetap. Apabila Disiplin (X3) naik satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,235 dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) tetap.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, maka akan dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian inner model. Kriteria pada nilai *p-value* dengan signifikan 5% atau 0,05 dan kriteria nilai *t statistik* > nilai *t* tabel 1,96. Nilai *p-value* dan nilai *t statistik* diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Adapun kriteria uji *t* adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *p-value* dengan signifikansi < 5% atau 0,05 dan nilai *t statistik* > nilai *t* tabel 1,96, maka variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.
- b. Nilai *p-value* dengan signifikansi > 5% atau 0,05 dan nilai statistik < nilai *t* tabel 1,96, maka variabel X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh secara parsial terhadap

variabel Y.

Berdasarkan dari tabel 8 dibawah menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan path coefficients yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8
Nilai Pengujian *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.352	0.354	0.118	2.991	0.003
X2 -> Y	0.389	0.391	0.113	3.442	0.001
X3 -> Y	0.235	0.236	0.100	2.360	0.019

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan dari tabel 8 di atas, menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan path coefficients yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan p-value sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,991 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel } 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 3,442 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel } 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Variabel disiplin (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan p-value sebesar 0,019 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 2,360 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel } 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah pembahasan terkait pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh yakni variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap kompensasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi 37% yaitu kompensasi promosi yang dapat diartikan komponen mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan, dan dengan presentase terendah 19,6% yaitu kompensasi kondusif yang dapat diartikan kondisi yang tenang atau suatu kondisi yang mendukung terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) dan (Tirtowaluyo & Turangan, 2022). Dalam kedua penelitian terdahulu ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Indikator sangat setuju dengan presentase paling tinggi 39,1% yaitu kebutuhan aktualisasi diri yang diartikan Seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal dalam kondisi ini, dan dengan presentase terendah 13% kebutuhan rasa aman yaitu karyawan mendapat jaminan berupa keamanan dan keselamatan kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajrina & Kustini, 2022) dan (Subhan & Yusuf, 2020). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin (X3) tampak Sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi 21,7% yaitu kesadaran bekerja yang diartikan sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya bukan atas dasar paksaan, dan dengan presentase terendah 10,9% ketaatan pada atasan yang diartikan mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muttaqijn, 2021)

dan (Subhan & Yusuf, 2020). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan.
3. Berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIISI Press.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomik*, 4(2), 172–180.
- Aprinawati, Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *LIABILITIES (JURNALPENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 4(1), 10–23.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Badria, M., & Marlius, D. (2019). Analisis Rasio Likuiditas Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Lengayang. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 1(4), 1–11.
- Bunawan, I., & Turangan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277–286.

- Fajrina, A. N., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan*. Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Ghozali. (2021). *Structural Equation Modeling dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS) (Edisi 5)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayanti, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40.
- Lestari, U., Sinambela, E., Mardikaningsih, R., & Didit, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meda, J., FoEh, J., & Niha, S. (2022). No Title. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Muttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan pabrik sepatu di surabaya. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>

- Niam, J., & Syah, T. (2019). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 12(2).
- Pratama, R., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4681–4690.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(May), 13–19.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Kedua)*. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2634(1), 55–68.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 721–730.

Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156–163.

Widayati, R., & Efriani, M. (2019). Aktivitas Pemberian Kredit Usaha Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Batang Kapas. *Akademi Keuangan Dan Perbankan*, 1–10.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 55–64.

Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.

Zainal, V., Ramly, M., Thoby, M., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.