PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

SUCI RUSITA SARI

NPM : 12.1.02.02.0415

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

SUCI RUSITA SARI
NPM : 12.1.02.02.0415

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 20 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.	Bambang Agus Sumantri, S.IP. M.M.
NIDN. 0718048502	NIDN. 0730088001

ii

Skripsi oleh :

SUCI RUSITA SARI
NPM : 12.1.02.02.0415

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Sudi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI KEDIRI
Pada tanggal : 3 AGUSTUS 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Subagiyo, M.M.
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP. M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagiyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Suci Rusita Sari
12.1.02.02.0415
Fakultas Ekonomi Manajemen
sucirusita@gmail.com
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc. dan Bambang Agus Sumantri, S.IP. M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja yang baik dan selaras dapat menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab dengan adanya tiga faktor tersebut maka akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dan dapat meningkatkan keberhasilan pada perusahaan tersebut dan apabila kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan tersebut menurun maka juga akan mempegaruhi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh reponden yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT BNI Syriah Cabang Kediri. Sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 36 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for Windows versi 20.*

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016 ? (2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016 ? (3) Apakah kompensasi berengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016 ? (4) Apakah motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016 ?

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Motivasi secara parsial berpengarug signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (2) Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kediri. (3) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (4) Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan era globalisasi unsur manusia memegang peran yang sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan jasa maupun barang. Karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan pada suatu perusahaan dimana dia bekerja. Manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan yang memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi pekerjaannya disuatu perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Menurut Wibowo dan Susilowati (2010:49) sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Perusahaan perbankan saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, pelayanan maupun sumber daya manusia yang professional. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah - langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Dapat diketahui bersama, tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika perusahaan memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga secara tidak langsung hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanankan pekerjaannya. karena apabila seseorang karyawan terpenuhi hak – haknya, maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan mereka bekerja. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada tiga hal yaitu diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan kompensasi. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, shingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama - sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan Wibowo (2013:379). Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja

keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasiakan menghasilkan sebuah kepuasan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan terhadap perusahaan bias dengan pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan.

Karyawan harus disiplin mengenai waktu saat bekerja, perusahaan juga harus dapat membuat karyawan menjadi patuh dan taat pada peraturan yang ada di dalam kantor, agar karyawan menjadi segan dan menghormati tentang kedisiplinan waktu yang telah dibuat dan disepakati oleh bagian perusahaan. Selain kedisiplinan waktu sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan di dalam perusahaan, di sisi lain juga karyawan sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan – harapan tertentu. Menurut Sutrisno (2012:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat tegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai serta efektif dan efisien. Kedisiplinan di dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggung jawab kepada pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari waktu dan tingkat absensi.

Selain motivasi, disiplin dan kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan pada karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai

pekerjaan itu sendiri. Menurut Bangun (2012:255) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Masalah kompensasi karyawan dalam perusahaan dinilai sangat kompleks karena banyak berkaitan dengan upaya perusahaan dalam peningkatan efisiensi dan kepuasan kerja serta imbalan atau kompensasi yang adil dan layak. Pada dasarya ketidak adilan dan ketidak layakan perusahaan dalam memberikan gaji maupun bentuk kompensasi lainnya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja kaeryawan.

Dalam penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri, apakah karyawan merasa puas dengan motivasi yang diberikan perusahaan, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

PT. BNI Syariah Cabang Kedirin mempunyai aturan-aturan yang berlaku dan harus dijalankan oleh instansi yaitu berkaitan dengan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain faktor-faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi dalam meningkatkan produktvitas karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri adalah kompensasi, pada program kerja diluar instansi diperlukan kompensasi agar setiap karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, menurut karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri kompensasi sudah diterapakan dan sudah berjalan pada tahun sebelumnya. Untuk tahun sebelumnya kompensasi lainnya seperti cuti libur, tunjangan-tunjangan sudah berjalan

tetapi untuk bonus yang didapatkan masih belum berjalan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk memilih judul : **"Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016".**

B. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran tentang mengenai pengaruh motvasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri 2016.

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi adalah persepsi karyawan terhadap dorongan yang berasal dari dirinya untuk bekerja.variabel motivasi kerja dapat diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator berikut ini :

1) Kemauan.
2) Kerelaan.

b. Kewajiban. Variabel Disiplin (X_2)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Variabel tersebut diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

c. Variabel Kompensasi (X_3)

Kompensasi kerja adalah persepsi karyawan atas besarnya balas jasa yang diterima dari perusahaan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Variabel tersebut diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Gaji.
2) Insentif.
3) Bonus.

d. Bonus. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja karyawan, sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka , hal tesebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Variabel tersebut diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Keamanan kerja.
2) Gaji.
3) Kondisi kerja.
4) Fasilitas.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:10), metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang bersangkutan yang kemudian di analisis.

2. Pendekatan Penelitian

a. Menurut Sugiyono (2010: 335), menyatakan bahwa analisis data kualitatif ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori,

menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

b. Pendekatan kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka – angka dan dapatdinyatakan dalam satuan hitung (Sugiyono 2008:13). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil pengukuran yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka – angka, yang meliputi skor nilai dari jawaban kuesioner yang telah diisioleh responden.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian proposal seminar adalah PT. BNI Syariah Cabang Kediri JL. HayamWuruk, Ruko Hayam Wuruk Trade Centre – Blok A.5 – A.6 Kediri.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, dimulai dari bulan September – Desember 2015. Waktu 4 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian : persiapan, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan.

D. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2012: 120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari dari populasi tersebut. Sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 36 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri.

E. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r tabel sebesar 0,3202 pada tingkat signifikasi 5%, maka r tabel > r hitung. Sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan yang digunakan adalah valid dan dapat

digunakan dalam analisis data selanjutanya.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item dalam penelitian, menunjukkan bahwa item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60, yaitu variabel motivasi (X1) 0,815, variabel disiplin kerja (X2) 0,811, variabel kompensasi (X3) 0,442, dan variabel kepuasan kerja (Y) 0,798. Dengan demikian dapat dikatakan item pernyataan adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang meliputi :

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal dan hasil estimasi regresi yang benar – benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala heterokedastistas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE *(Best Linear Unbiased Estimator),* yaitu residual berdistribusi normal,tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastistasdan tidak terdapat autokorelasi (Sudrajat, 1998:164).

Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan dan ada empat uji asumsi klasik yang harus dilakukan, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastistas, dan uji autokolerasi.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005 : 110) uji normalitas bertujuan "untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, karena uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal".

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut

tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana menurut Hair et al dalam Ghozali (2005) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2005 : 105) " bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain".

2. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisa regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel terikat. Menurut Ghazali, (2005 : 81) bertujuan "untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui".

3. Uji Koefisien Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2005: 83) "Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (terikat)".

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t

Uji t menurut Gazhali (2011: 84) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Apabila nilai signifikansi t ≤ 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan sebaliknya.

b. Uji F

Uji F menurut Ghazali (2011: 84) pada dasarnya digunakan untuk "menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat". Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 (α=0,05).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Dengan berlandaskan pada Undang – undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah BNI (UUS) dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya Unit Usaha Syariah BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional *(office channelling)* dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah indonesia.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* Unit Usaha Syariah BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status Unit Usaha Syariah bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS).

B. Karakteristik Responden

Sebelum menguraikan struktur organisasi PT. BNI Syariah maka akan diuraikan dulu pengertian struktur organisasi secara umum. Struktur adalah susunan atau bentuk yang terdiri dari unsur-unsur yang disusun secara teratur dan logis, sehingga akan nampak hubungan yang jelas dan berada dalam keadaan yang teratur dan sistematis.

a. Jenis kelamin responden

Tentang jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri yang diambil sebagai sampel,

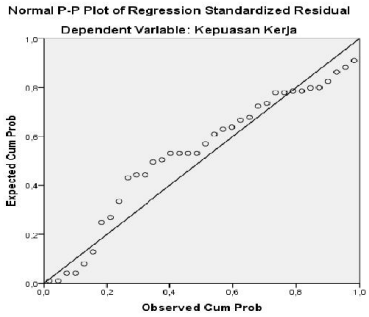
yang menunjukan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 15 orang.

b. tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri yang diambil sebagai sampel, yang menunjukan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu yaitu sebanyak 26 orang, untuk tingkat pendidikan S2 adalah sebanyak 4 orang, dan untuk tingkat pendidikan D3 adalah sebanyak 6 orang.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

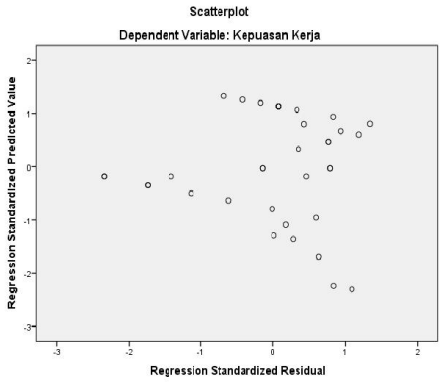
a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolenearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat diketahui bahwa produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau kolerasi yang sempurna antara variabel – variabel bebas, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karena nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas



2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan demikian persamaan regresinya adalah :

$Y = 2{,}551 + 0{,}823X_1 + 0{,}647X_2 + 0{,}270X_3$

3. Uji Koefisien Determinasi

Dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0,941. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 94,1% sedangkan sisanya

6,8% diterangkan oleh faktor yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Hipotesis dari variabel bebas motivasi, disiplin dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hipotesis penelitian tersebut, makaperumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi,disiplin dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara motivasi,disiplin dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis uji t dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa :

1) Variabel Motivasi (X_1)

Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan t hitung sebesar 6,806 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha : Diterima dan H0 : Ditolak. Dengan demikian bahwa hipotesis "motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja".

2) Variabel Disiplin (X_2)

Hasil pengujian hipotesis disiplin menunjukkan t hitung sebesar 3,987 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha : Diterima dan H0 : Ditolak. Dengan demikian bahwa hipotesis "disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja".

3) Variabel Kompensasi (X_3)

Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 2,257 dengan taraf signifikan 0,031 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha : Diterima dan H0 : Ditolak. Dengan demikian bahwa hipotesis "kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja".

b. Uji F

Uji F dalam penelitian diatas menunjukan nilai f hitung sebesar 171,502 dengan sig 0,000 < 0,05 atas dasar perbandingan tersebut maka Ho ditolak atau berarti variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

D. Kesimpulan

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BNI Cabang Kediri. Dalam pembahasan analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan,
2. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.Hali ini berarti

bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri.

IV. Daftar Pusta

Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

As'ad, M . 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Liberti.

As'ad, M . 2008. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Liberti.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.

Faisal, Ahmad. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kai (Persero).* Skripsi. Dipublikasikan. Bandung : Fakultas Bisnis dan Manajemen Uniersitas Widyatama

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Universitas Diponegoro : Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Universitas Diponegoro : Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Henry, Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN.

Henry, Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN.

Manopo, Rivo. (2015). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir,* (online), ISSN 2303-11, Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1220-1231, tersedia : (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10127/9713) diunduh tanggal 7 agustus 2016

Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta : PT Raya Grafindo Persada.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga

Nopita, Rizki.S. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Nur, Ikmal .M. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.ASELI DAGADU DJOKJ.* Skripsi. Dipublikasikan. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.

Reza, aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.* Skripsi. Dipublikasikan. Semarang : FE Universitas Diponegoro.

Santoso, Singgih. 2001. *Statistik Multivariat.* Jakarta : PT Gramedia.

Sanusi . 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta : Salemba Empat.

Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sudrajat, Ahmad. 1998. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran.* Bandung : Sinar Baru Algesindo.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . 2010. *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuatintatif, kualitatif dan R&D).* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2011. *Statistika untuk penelitian.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta.

Susanty, Aries dan Baskoro,Wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang),* (online)

J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012, tersedia (http://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497/4108) diunduh 12 juni 2016

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.

Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.* Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1.

Wibowo . 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi Revisi.*Jakarta : PT Raja Grafindo.

Wibowo, Edi dan Susilowati, Wiwik. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dalam Journal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Online), Vol. 10. No. 1, tersedia : (http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115150&val=5259) diunduh 18 Juli 2016.

Wibowo . 2013. *Manajemen Kinerja* – Jakarta : Rajawali Pers.

Sejarah Singkat PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. (Online), tersedia : (www.bnisyariah.co.id) diunduh 17 Februari 2015.