

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, JENJANG KARIER, DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG SURABAYA KERTAJAYA**

Dimas Musyaffatulloh

Email: musyaffatullah@gmail.com

Program Studi Manajemen

17 Februari 2021

STIE MAHARDIKA SURABAYA

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan objek penelitian pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia yang terletak di Surabaya pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan metode Analisis Path yang menggunakan jumlah sampel sebanyak 50 responden, karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya 182 orang dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, umur, dan jenis kelamin. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah pengalaman kerja, jenjang karier dan penghargaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja, Jenjang Karier dan Penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung}(12,527) > F_{tabel}(2,711)$. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Jenjang Karier, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(2,486) > t_{tabel}(1,988)$. Variabel Penghargaan secara parsial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap Jenjang Karier, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(2,862) > t_{tabel}(1,988)$. Variabel Penghargaan secara parsial menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(2,192) > t_{tabel}(1,988)$.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Jenjang Karier, Penghargaan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang dalam persaingan adalah perusahaan yang berinovasi mengikuti perkembangan dan mampu mengatur SDM yang dimiliki dengan tepat sasaran dan optimal. Perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena nyaman di zona nyaman saja tanpa memikirkan inovasi dan kepuasan kerja karyawannya. Orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan semua potensi yang ada pada setiap individu karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk adalah merupakan perusahaan bank terbesar di NKRI yang awalnya dibentuk di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank Der Inlandsche Hoofden (Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto) pada 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Dalam penelitian yang di lakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia ini lebih menitik beratkan pada penghargaan terhadap karyawan.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Penghargaan. Penghargaan merupakan suatu bentuk penghargaan yg diberikan perusahaan kepada individu atau pun kelompok atas hasil yang dicapai terhadap target perusahaan yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Penghargaan yang diharapkan dengan adanya Penghargaan terhadap karyawan baik secara individu ataupun kelompok dapat meningkatkan motivasi semangat seorang karyawan dalam menyumbangkan pikiran tenaga terhadap visi dan misi perusahaan, dengan adanya Penghargaan itu karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan baik. apabila didukung dia merasa di hargai sebagai seorang karyawan salah satu bentuk penghargaan adalah dengan

memberikan Penghargaan. Apabila Penghargaan di berikan secara baik manusia dapat melaksanakan kinerja secara optimal, karena kepuasan kerja karyawan terpenuhi sesuai proporsional. Sedangkan apabila penghargaan yang di berikan sering terlambat dan berbelit-belit, dalam jangka panjang terus terasa, dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Yani (2012 : 145), penghargaan menggambarkan salah satu penghargaan yang berkaitan sambil pelaksanaan pekerjaan. Hibah secara langsung terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi pencapaian seseorang, semakin tinggi pula penghargaannya. Kehormatan adalah suatu kehormatan sebagai uang tunai yang diberikan oleh suatu perkumpulan atau organisasi kepada wakil-wakilnya berdasarkan pelaksanaan kerja yang tinggi atau kepada pekerja yang bekerja melewati norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu, sesuai Mangkunegara (2004:89) yang ter kutip oleh M Yani di buku Human Asset The executives (2012:145) memberikan pengaturan bahwa: Penghargaan adalah imbalan yang tergantung pada pelaksanaan pekerjaan yang sangat bagus yang melambangkan perasaan respon dari asosiasi untuk hasil pekerjaan pegawai dan komitmen kepada asosiasi.

Faktor Penghargaan yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti rekan kerja yang harmonis, suasana pekerjaan yang nyaman serta adanya fasilitas yang menunjang dalam pekerjaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja melalui motivasikerja.

Apresiasi adalah setiap curahan pikiran dan kinerja yang memungkinkan seorang individu untuk berusaha menciptakan karya yang lebih banyak dan menjadi semakin baik kedepannya. Bagun (2012: 312) Inspirasi adalah interaksi yang menggerakkan atau memicu seseorang untuk melakukan demonstrasi untuk menggapai tujuan yang diharapkan.

Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013: 1), gagasan inspirasi adalah sebagai berikut: "Penghargaan adalah suatu kondisi

yang mendorong kerinduan seseorang untuk menyelesaikan hasil tertentu untuk mewujudkan keinginannya". Ambisi yang ada dalam diri karyawan merupakan motivasi yang akan menunjukkan hasil bagus dalam proses mencapai tujuan dalam suatu tindakan tertentu, dan arahnya positif dengan bergerak menuju hal yang menjadi tujuan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Wibowo (2011: 7) "Eksekusi adalah akibat dari kinerja yang memiliki jalinan erat yang bertujuan esensial perkumpulan, loyalitas customer, dan menambah perekonomian". Pelaksanaan dalam suatu perkumpulan dilakukan oleh seluruh SDM yang ada di dalam perkumpulan tersebut, baik komponen penghargaan maupun kerja. Ada banyak komponen yang dapat mempengaruhi SDM dalam melakukan pamerannya. Meskipun demikian, keberadaan suatu asosiasi tidak hanya terpengaruh oleh SDM yang ada di dalamnya, bisa juga oleh berbagai aset seperti penghargaan, material, peralatan, inovasi, dan sistem kerja yang terjadi di dalam asosiasi tersebut.

Dengan honor yang sesuai, semua hal dipertimbangkan, karyawan akan merasa terdorong untuk berfungsi dan diharapkan karena mereka akan memiliki penghargaan tinggi yang dibentuk oleh organisasi. Selanjutnya dapat pula dikatakan bahwa pelaksanaan Jenjang Karier dan Penghargaan merupakan tanda diterimanya organisasi atas kebutuhan baik dan materiil para wakilnya sehingga dipercaya bahwa upah pekerja akan lebih tinggi dan terjaga, bagi pekerja yang khawatir. serta untuk semua pekerja dalam organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan penghargaan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk di Cabang Surabaya Kertajaya".

MANAJEMEN SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan Sumber

Daya Manusia dengan menerapkan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional untuk mencapai di suatu titik tujanorganisasi.

PENGHARGAAN

Penghargaan adalah bentuk kehormatan sebagai uang yang di peroleh untuk pemenuhan pekerjaan/karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan inspirasi dan sangat termotivasi, prestasi dalam menggapai tujuan yang berwibawa atau kehormatan selain upah sebagai suatu penegasan. pelaksanaan pekerjaan dan komitmen. pekerja di asosiasi. Dengan cara ini, pemberian penghargaan kepada perwakilan akan mempengaruhi jiwa untuk mencapai eksekusi besar dan memberikan eksekusi luar biasa ke kantor.

Indikator – Indikator Penghargaan

Beberapa indikator Penghargaan menurut Siagian (2012:269) antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Keadilan dan Kelayakan

PENGALAMAN KERJA

Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang relevan terhadap Penghargaan pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Apabila Penghargaan sesuai dengan kompetensi karyawan, maka Penghargaan pegawai akan semakin tercukupi pula, dan untuk sebaliknya juga, jika Penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan kurang baik maka Penghargaan karyawan akanmenurun Hasibuan (2016:141).

KEPUASAN KERJA

Menurut Afandi (2018:83) Kepuasan Kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2013:105), ada beberapa penanda umum yang diidentikkan dengan eksekusi, yaitu:

1. Ketelitian dalam mengecek hasil kerja
2. Hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan perusahaan
3. Kehadiran dalam jam kerja harus tepat waktu
4. Mentaati peraturan perusahaan yang ada
5. Kecepatan waktu kerja yang dibutuhkan untuk mencapai target dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data statistik untuk melakukan perhitungan dan interpretasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan tes hipotesis.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
X1.1	22.62	12.281	.412	.836
X1.2	22.68	9.732	.786	.777
X1.3	22.70	10.173	.704	.792
X1.4	22.92	8.116	.777	.784
X1.5	22.72	10.981	.708	.797
X1.6	22.86	12.572	.412	.836
X1.7	22.86	12.531	.356	.843

mempengaruhi atau menjadi sebab

timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pengalaman kerja (X1), penghargaan (X2), jenjang karir (Z). Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja karyawan sebagai (Y).

Populasi dan Sampel

Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kertajaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian alat penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat dalam penelitian kuantitatif yang harus diperoleh dari data mentah menggunakan alat ukur angket (Sugiyono, 2017: 198- 199).

A. Analisis Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas dalam riset ini dipergunakan untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen. Kriteria uji adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung lebih dari r tabel, maka poin pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r hitung kurang dari r tabel, jadi poin pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui r tabel di penelitian tersebut bisa diolah dengan memakai rumus $df = n-2$, ($50-2 = 48$) diperoleh hasil 0,284. Metode yang dipergunakan dalam uji validitas dalam SPSS yaitu *Corrected Item item Total Correlation*. Jika nilai r hitung > 0,30 berarti pernyataan valid

1. Variabel Pengalaman Kerja(X1)

Item pernyataan dari variabel Pengalaman Kerja terdapat 7 (tujuh) item pernyataan dan hasilnya adalah :

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Seperti yang terdapat pada tabel 4.10 bahwa semua item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih dari $r_{tabel} = 0,284$ sehingga bisa dibuktikan jika semua item pernyataan tersebut adalah valid.

2. Variabel Penghargaan (X2)

Item pernyataan dari variable Penghargaan terdapat 4 (empat) item pernyataan dan *resultnya* adalah :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)

	Scale Mean If	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
X4.1	12.40	.939	.420	.695
X4.2	12.56	1.109	.517	.604
X4.3	12.50	1.235	.429	.658
X4.4	12.40	1.061	.597	.557

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4.11 bahwa semua item pernyataan pada variable Pelatihan Kerja mempunyai nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari $r_{tabel} = 0,284$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

3. Variabel Z (Jejang Karir)

Item pernyataan dari variabel Jenjang karir terdiri dari 7 (tujuh) item pernyataan dan hasilnya adalah :

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Jenjang Karir (X3)

	Scale Mean If	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
X3.1	28.00	13.878	.589	.915
X3.2	27.78	13.196	.731	.901
X3.3	27.72	13.185	.844	.890
X3.4	27.74	13.707	.805	.896
X3.5	27.76	12.594	.833	.889
X3.6	27.72	13.185	.844	.890
X3.7	28.16	12.300	.639	.919

an Hasil Olahan SPSS

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa semua item pernyataan pada variabel Jenjang Karir memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari $r_{tabel} = 0,284$ sehingga dapat disimpulkan jika semua item pernyataan tersebut adalah valid.

4. Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan hasilnya adalah

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Scale Mean If	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
X4.1	14.26	3.217	.544	.798
X4.2	14.86	2.858	.615	.780
X4.3	14.62	3.098	.596	.783
X4.4	14.22	3.440	.598	.787
X4.5	14.76	2.921	.707	.748

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Seperti yang terlihat di tabel 4.13 jika semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih dari $r_{tabel} = 0,284$ sehingga dapat disimpulkan jika semua item pernyataan tersebut adalah valid.

S
u
m
b
e
r
:
l
a
m
p
i
r

b) Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menyajikan data, dikatakan konstan jika data hasil pengukur dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menyajikan data yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan mempergunakan metode *Alpha Cronbach* yang dikerjakan dengan SPSS 21 dan berikut ini hasil olahan dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Penghargaan (X1)	0.835	Reliable
Penghargaan (X2)	0.692	Reliable
Penghargaan(Z)	0.913	Reliable
Kepuasan Kerja(Y)	0.816	Reliable

S
u
m
b
e
r
:
l
a
m

piran Hasil Olahan SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4.14 di atas bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Penghargaan, Penghargaan, Penghargaan dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60 sehingga ke empat variabel tersebut dapat disimpulkan *reliable*.

c) Uji asumsi klasik

Asumsi klasik utama terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Berikut ini akan dijelaskan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi:

a. Uji Normalitas

1. Uji *One Sample KolmogorovSmirnov*

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau

0,05 maka data memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.15
Uji Normalitas Penghargaan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88140466
	Absolute	.249
Most Extreme Differences	Positive	.195
	Negative	-.249
Kolmogorov-Smirnov Z		1.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Tabel 4.16
Uji Normalitas Kepuasan Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08517348
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

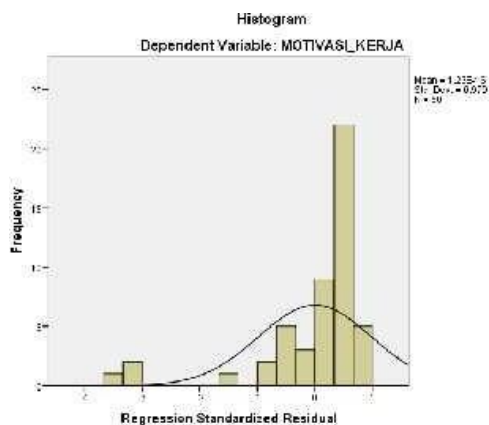
Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan di tabel 4.15 bisa dilihat untuk variabel Penghargaan nilai kolmogorov smirnov yang tampak sebesar 1,761 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,104 lebih besar dari 0,05 dan tabel 4.16 diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,644 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) senilai 0,801 lebih besar dari 0,05, sehingga bisa diambil keputusan jika

residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel Penghargaan, Penghargaan, Penghargaan dan Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

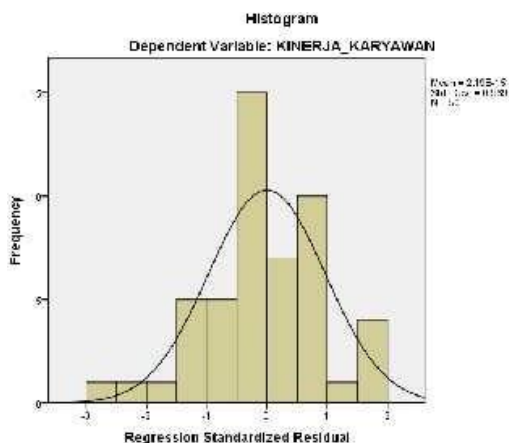
2. Kurva Histogram

Pada kurva histogram, bentuk mencukupi asumsi normalitas jika model kurva simetris atau tidak condong ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 Grafik Histogram Penghargaan

Sumber: lampiran *Output* SPSS 21



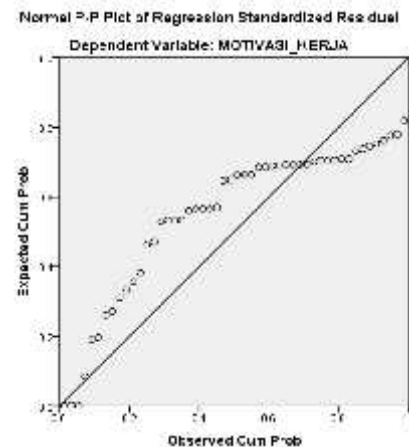
Gambar 4.3 Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Sumber: lampiran *Output* SPSS 21

Dari gambar 4.2 dan 4.3 diketahui bahwa pada kurva histogram memperlihatkan model kurva yang simetris atau tidak condong ke kiri ataupun ke kanan. Sehingga bisa disimpulkan jika model regresi berdiseminasi secara normal.

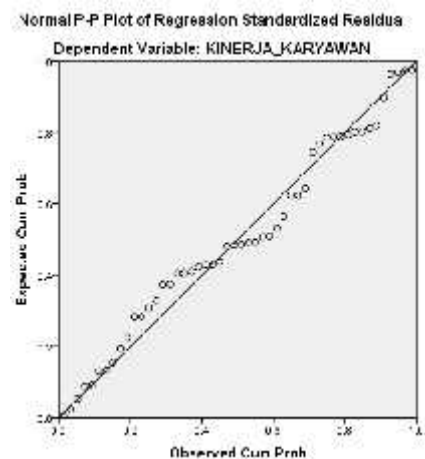
3. Uji normalitas metode grafik P-Pplot

Pada grafik normal P-P plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonal. Dibawah ini uji normalitas dengan mempergunakan grafik normal P-P plot.



Gambar 4.4 Normal P-P Plot Of Regress

Sumber: lampiran *Output* SPSS 21



Gambar 4.5 Normal P-P Plot Of Regress

Sumber: lampiran *Output* SPSS 21

Pada gambar 4.4 dan 4.5 grafik Normal P-P plot of *Regression Standardized Residual* diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya sesuai dengan arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan jika dari kedua grafik diatas, data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Penguujian multikolinieritas dipergunakan untuk memperoleh ikatan yang sempurna antar variabel tidak terikat dalam model regresi. Indikasi multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation*

Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil atau kurang dari 10,00 dan nilai toleransinya di atas atau lebih dari 0,1 atau 10% jadi bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terlaksana atau bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2012).

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas Penghargaan Coefficients

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penghargaan	.994	1.006
	Penghargaan	.994	1.006

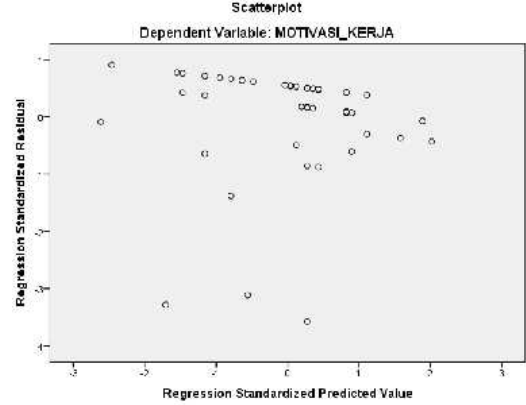
a. Dependent Variable: Penghargaan
Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Coefficients

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penghargaan	.992	1.008
	Penghargaan	.975	1.026
	Penghargaan	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: lampiran Output SPSS 21

Pada tabel 4.17 dan 4.18 memperlihatkan bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,00 namun nilai toleransi keseluruhan variabel tidak terikat lebih besar 10% atau 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa tidak timbul

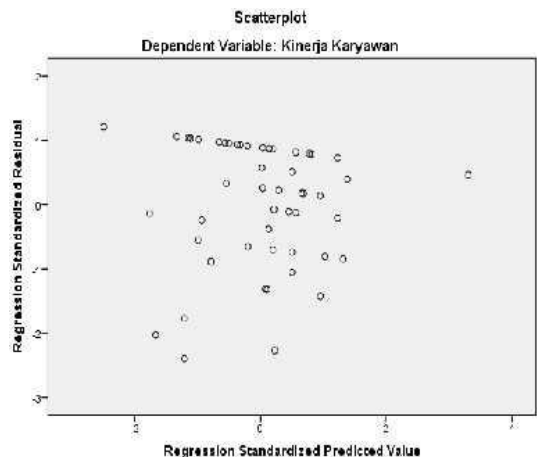


gejala mutikolinieritas antar variabel bebas dalam satu model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Berikut ini perolehan dari uji heteroskedastisitas pada tiap variabel penelitian :

Gambar 4.6 Grafik Scatterplot Sumber: lampiran Output SPSS 21



Gambar 4.7 Grafik Scatterplot Sumber: lampiran Output SPSS 21

Dari grafik 4.6 diketahui jika titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membuat suatu pola tertentu. Hal ini bisa diartikan jika tidak timbul heteroskedastisitas di model regresi lalu model regresi bisa sesuai dipergunakan untuk menaksir Penghargaan berlandaskan variable independen Penghargaan dan Penghargaan. Grafik 4.7 juga memperlihatkan pola yang sama dan tidak timbul heterokedastisitas jadi layak

dipergunakan untuk menaksir Kepuasan Kerja berlandaskan variabel tidak terikat Pengalaman Kerja, Jenjang Karier dan Penghargaan.

d. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson adalah cara untuk menelisik autokorelasi, dimana model regresi linear berganda tidak terikat dari autokorelasi. Hasil dari nilai Durbin- Watson pada penelitian ini bisa dilihat dari lampiran tabel Durbin-Watson yaitu sebesar 2,018. Adapun analisis dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Penghargaan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.149 ^a	.022	.020	2.942	2.018

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Dari hasil pengujian tabel 4.19 bisa diketahui jika nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 2.018. Nilai tersebut kemudian akan diselaraskan dengan nilai dU di tabel Durbin-Watson dengan mempergunakan kaliber relevansi 0.05, $n = 50$, $k = 2$, maka diperoleh hasil $dl = 1.4625$ dan $dU = 1.6283$. tolak ukur penajalan yang dipergunakan berdasar oleh Imam Ghazali (2012:111) yang telah diketahui pada bab sebelumnya. Hasil penajalan membuktikan jika $1.4625 (dl) < 2.018 < 2.3717 (4-dU)$. Artinya jika dalam riset ini tidak terjadi gejala Autokorelasi pada model regresi.

Tabel 4.20
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.251 ^a	.063	.002	2.152	1.734

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, JENJANG KARIER, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Dari hasil pengujian 4.20 bisa diketahui jika nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 1.734. lalu nilai tersebut dibandingkan dengan nilai dU di tabel Durbin-Watson mulai mempergunakan tingkat relevansi 0.05, $n = 50$, $k = 3$, jadi diperoleh hasil $dl = 1.4206$ dan $dU = 1.6739$. tolak ukur penajalan yang dipergunakan berlandaskan oleh Imam Ghazali (2012:111) seperti yang telah diketahui pada bab sebelumnya. Hasil penajalan tersebut membuktikan jika $1.4206 (dl) < 1.734 < 2.3261 (4-dU)$. Yang disimpulkan jika dalam penelitian ini tidak timbul gejala Autokorelasi terhadap model regresi.

d) Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk mengetes dampak variable intervening dipergunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur ialah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (model causal) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2012:210). Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Analisis dampak Penghargaan dan Penghargaan terhadap Penghargaan

Menurut Ghozali (2012:211) koefisien lajur mempergunakan *standardized Coefficients* regresi. Hasil analisa regresi dampak Penghargaan dan Penghargaan terhadap Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel Hasil 4.21
Uji Simultan Penghargaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 ^a	.022	.020	2.942

Model Summary^b

- a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, PENGHARGAAN
b. Dependent Variable: PENGALAMAN_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel menunjukkan *value* R² (R Square) senilai 0,022. *Value* R² tersebut dipergunakan di penilaian nilai e₁. e₁ termasuk model variabel Penghargaan ng dijelaskan oleh Penghargaan dan Penghargaan. Besarnya e₁ = $\sqrt{(1-R^2)} = (1 - 0,022) = \sqrt{0,978} = 0,98$

Tabel 4.22
Analisis Regresi Penghargaan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	29.069	5.586		5.204	.000
PENGHARGAAN	.134	.119	.141	2.284	.008
PENGHARGAAN	.395	.409	.240	2.965	.040

- a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.22 di atas bisa diperoleh persamaan regresi seperti berikut:

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,141X_1 + 0,240X_2 + 0,98$$

Persamaan pertama tersebut memperlihatkan bahwa:

1. Jika timbul penambahan nilai Penghargaan, berbanding lurus dengan peningkatan Penghargaan sebesar 0.141.
2. Meningkatnya kualitas Penghargaan, akan berbanding lurus peningkatan Penghargaan sebesar 0,240.

Sehingga dari misal (1) bisa dilihat bahwa bisa dilihat bahwa jika Penghargaan membaik maka Penghargaan akan membaik pula. Berlaku juga misal Penghargaan, jika Penghargaan meningkat maka Penghargaan juga akan ikut meningkat.

- b. Analisis dampak Jenjang Karier, Pengalaman Kerja dan Penghargaan perihal Kepuasan Kerja

Hasil analisa regresi dampak Jenjang Karier, Pengalaman Kerja dan Penghargaan perihal Kepuasan Kerja bisa dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel Hasil 4.23
Uji Simultan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.002	2.152

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, JENJANG KARIER, PENGHARGAAN
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel membuktikan *value* R² (R Square) senilai 0,063. *Value* R² tersebut dipergunakan dalam hitungan *value* e₂. e₂ merupakan varian variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh Penghargaan, Penghargaan dan Penghargaan. Besarnya e₁ = $\sqrt{(1-R^2)} = (1 - 0,063) = \sqrt{0,937} = 0,96$

Tabel 4.24
Analisis Regresi Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.382	5.130		3.583	.001
	JENJANG_KARIER	.294	.187	.155	2.081	.025
	PENGGARGAAN	.363	.302	.330	3.209	.036
	MOTIVASI_KERJA	.134	.107	.281	2.257	.015

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: lampiran **Output SPSS 21**

Berdasarkan tabel 4.24 di atas bisa diketahui persamaan regresi tersebut seperti:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,155X_1 + 0,330X_2 + 0,281Z + 0,96$$

Persamaan kedua tersebut memperlihatkan jika:

1. Saat timbulnya peningkatan Penghargaan, akan diikuti pula dengan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,155.
2. Setiap adanya peningkatan Penghargaan, akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,330.
3. Setiap timbul peningkatan Penghargaan, akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja senilai 0,281.

Berasalkan penyamaan (1) dan (2) diperoleh suatu model analisis lajur seperti berikut:

Total pengaruh
1. Dampak variable Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja.
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = pyx_1 +$

$$\{(\rho_{zx_1}) \times (pyz) \} = (0,155 + 0,039) = 0,194$$

Total dampak yang muncul dari Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja ialah sebesar 0,194.

2. Pengaruh variable Penghargaan terhadap KinerjaKaryawan.

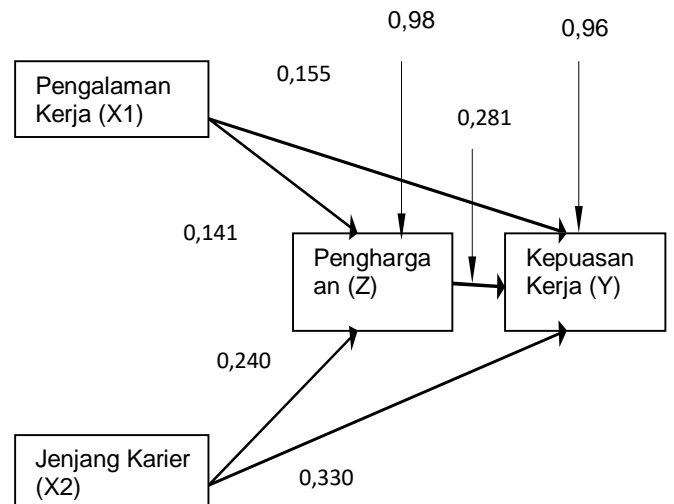
$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = pyx_1 + \{ ($$

$$\rho_{zx_1}) \times (pyz) \} = (0,155 + 0,039) = 0,194$$

Total dampak yang muncul dari Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,397.

Pengaruh Variabel Residual terhadap Motivasi Kerja
 $e_1 = 0,98$

Pengaruh Variabel Residual terhadap Kinerja Karyawan
 $e_2 = 0,96$



Gambar 4.8 Hasil Uji Intervening

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan apabila disimpulkan dalam tabel sebagaiberikut:

Tabel 4.25
Koefisiens Jalur Dampak langsung, Dampak Tidak langsung dan Total Dampak Pengalaman Kerja, Jenjang Karier, Penghargaan dan Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			R ²	F
		langsung	Tidak langsung	Total		
X1	0.155	0.155	0.039	0.194	-	-
X2	0.330	0.330	0.067	0.397	-	-
Z	0.281	0.281	-	-	-	-

Y	-	-	-	-	-	-
e1	0.98	-	-	-	-	-
e2	0.96	-	-	-	-	-
X1,X2,Z	-	-	-	-	0.022	0.530
X1,X2,Y	-	-	-	-	0.063	1.031

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel diatas merupakan simpulan dari hasil perhitungan beberapa koefisien lajur dampak langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh dari variabel pengaruh Penghargaan, Penghargaan, Penghargaan dan Kepuasan Kerja.

e) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Inti dari Koefisien determinasi (R^2) adalah dari seberapa dalam fungsi format dalam menjabarkan varian variable dependen.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi dengan variabel dependen Penghargaan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 ^a	.022	.020	2.942

4.4.3.1. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN,PENGHARGAAN

4.4.3.2. Dependent Variable:MOTIVASI_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel diatas merupakan hasil koefisien determinasi pertama dengan variabel Penghargaan sebagai variable dependen.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi dengan Variabel dependen Kepuasan Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.002	2.152

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, JENJANG KARIR,

PENGHARGAAN

b. Dependent Variable:KEPUASAN_KERJA

Sumber: lampiran Output SPSS 21

Tabel diatas merupakan hasil koefisien determinasi terdapat kedua variabel Kepuasan Kerja sebagai variable dependen. Berdasarkan analisis linier berganda di tabel 4.26 pertama didapat koefisien determinan R Square senilai 0,022 pada variable terikat Penghargaan dengan standar error sebesar 2,942 Hal ini artinya persentase dampak Pengalaman Kerja dan Jenjang Karier terhadap Kepuasan Kerja sebesar 2,2%, lalu dengan sisa 97,8% terpengaruh oleh variable lain. Pada tabel 4.27 kedua didapat koefisien determinan R Square senilai 0,063 untuk variable tidak bebas Kepuasan Kerja dengan standar error sebesar 2,152. Hal ini artinya persentase dampak Pengalaman Kerja, Jrnjang Karier dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 6,3% sedang 93,7% sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah satu palsu, dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji t.

1. Pengujian Hipotesis1

Untuk variable Penghargaan (X_1) didasarkan data di tabel 4.28 nilai t_{hitung} senilai 2.284. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.284 > 2,012$) dan nilai probabilitas relevansi ($0,008 < 0,05$). Untuk menemukan nilai t_{tabel} ,maka memakai t_{tabel} dengan kaliber relevansi α dengan nilai 5%, yaitu $t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-2-1$. Maka diperoleh t_{tabel} senilai 2,012. Disimpulkan variabel Penghargaan secara parsial memberi dampak relevan terhadap Penghargaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Sehingga bisa dijadikan kesimpulan H_1 diterima yang artinya adanya dampak X_1 terhadap Z.

2. Pengujian Hipotesis2

Bilamana variable Penghargaan (X_2) didasarkan data di tabel 4.28 nilai t_{hitung} sebesar 2,965. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,965 > 2,012$) dan nilai probabilitas relevansi ($0,040 < 0,05$). Untuk menghasilkan nilai t_{tabel} , maka memakai t_{tabel} menggunakan kaliber relevansi α dengan

nilai 5%, yaitu $t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-2-1$. Bisa peroleh t_{tabel} senilai 2,012. Disimpulkan variable Penghargaan parsial memberi dampak relevan relevan Penghargaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jadi bisa diambil kesimpulan H2 diterima yang artinya terdapat dampak X_2 terhadap Z.

3. Pengujian Hipotesis3

Menurut data di Tabel 4.29 variable Penghargaan (X_1) untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,081. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,081 > 2,013$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,025 < 0,05$). Untuk menghasilkan nilai t_{tabel} , maka memakai t_{tabel} dengan kaliber relevansi α dengan nilai 5%, ialah $t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Maka diperoleh t_{tabel} senilai 2,013. Maka variable Penghargaan secara parsial berdampak relevan perihal Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Maka bisa dartikan jika H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

4. Pengujian Hipotesis 4

Menurut data di Tabel 4.29 variabel Penghargaan untuk nilai t_{hitung} sebesar 3,209. Lantaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,209 > 2,013$) dan nilai probabilitas relevansi ($0,036 < 0,05$). Untuk menemukan nilai t_{tabel} , maka menggunakan t_{tabel} beserta tingkat relevansi α dengan nilai 5%, ialah $t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Maka diperoleh t_{tabel} senilai 2,013. Yang berarti variabel Penghargaan secara parsial berdampak relevan perihal Kepuasan Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Sehingga dapat diambil kesimpulan jika H4 diterima yang artinya adanya pengaruh X_2 terhadap Y.

5. Pengujian Hipotesis 5

Menurut data di Tabel 4.29 variable Penghargaan untuk nilai t_{hitung} senilai 2,257. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,257 > 2,013$) dan nilai probabilitas relevansi ($0,015 < 0,05$). Untuk menemukan nilai t_{tabel} , maka memakai t_{tabel} dengan tingkatan relevansi α bernilai 5%, ialah $t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Jadi didapat t_{tabel} senilai 2,013. Disimpulkan variable Penghargaan selaku parsial menunjukkan adanya dampak yang relevan perihal Kepuasan

Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Sehingga dapat diartikan jika H5 diterima yang artinya adanya dampak Z terhadap Y.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dipergunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (Individu) variabel Pengalaman Kerja, Jenjang Karier, Penghargaan, Kepuasan Kerja. Berikut ini hasil dari uji t:

Tabel 4.28
Hasil Uji t dengan Variabel Dependen
Penghargaan
Coefficients

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	5.204		.000
1 Penghargaan	2.284	2.012	.008
Kepuasan Kerja	2.965		.040

Sumber: lampiran *Output SPSS 21*

Hasil uji t pertama dengan variabel Penghargaan diposisi variabel dependen.

Tabel 4.29
Perolehan Uji t dengan Variable
Dependen Kepuasan Kerja
Coefficients

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	3.583		.001
1 Pengalaman Kerja	2.081	2.013	.025
Jenjang Karier	3.209		.036
Penghargaan	2.257		.015

Sumber: lampiran *Output SPSS 21*

Hasil uji t kedua dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

KESIMPULAN

Beralaskan hasil penelitian setelah dikerjakan perihal dampak Pengalaman Kerja & Jenjang Karier Terhadap Penghargaan yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Surabaya Kertajaya bisa

diperoleh kesimpulan halnya :

1. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang relevan terhadap Penghargaan pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Apabila Penghargaan sesuai dengan kompetensi karyawan, maka Penghargaan pegawai akan semakin tercukupi pula, dan untuk sebaliknya juga, jika Penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan kurang baik maka Penghargaan karyawan akan menurun.
2. Jenjang Karier memberikan pengaruh signifikan terhadap Penghargaan pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Apabila Penghargaan karyawan meningkat, maka Kepuasan akan semakin meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.
3. Penghargaan berdampak secara relevan perihal Kepuasan Pekerjaan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Apabila Penghargaan karyawan meningkat, maka Kepuasan akan semakin meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis, Jenjang Karier dan Penghargaan berpengaruh lebih besar terhadap Kepuasan Kerja, bila Penghargaan ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Muhadi, (2017) *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepala Urusan (KAUR) Di Desa (Studi Pada Desa se Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)*.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Pengembangan karir Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Edisi VIII
- Sedarmayati, 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Umar, Husein. *Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Utama.