

**PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER
PODI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**

Cheery Anjeliqa Br Perangin-Angin¹, Riko Fridolend Sianturi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

E-mail cheeryanjeliqa2019@gmail.com¹, fridolend03@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of compensation, organizational support, and job satisfaction on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations. The research population consisted of all 44 employees of PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch, with a sample size of 44 respondents selected using a saturated sampling or census technique. The analytical methods employed in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2), with the assistance of SPSS Version 27. The results indicate that the multiple regression equation is: $Y = 5.055 + 0.231X_1 + 0.306X_2 + 0.113X_3$. The t-test results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch, with a t-value (2.161) > t-table (1.683) and a significance level of $0.037 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that compensation positively and significantly influences employee performance. Organizational support also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value (3.276) > t-table (1.683) and a significance level of $0.002 < 0.05$. Hence, H_0 is rejected and H_2 is accepted. Job satisfaction likewise shows a positive and significant influence on employee performance, with a t-value (2.066) > t-table (1.683) and a significance level of $0.045 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.565, indicating that employee performance can be explained by compensation, organizational support, and job satisfaction by 56.5%, while the remaining 43.5% is explained by other factors such as work discipline, workload, and job stress, which were not examined in this study.

Keywords: Compensation, organizational support, job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompesasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi bagian seluruh karyawan perbankan sebanyak 44 orang dengan sampel sebanyak 44 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linera berganda, uji t, uji F dan koefisien dereminasi (R^2) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 27. Hasil penelitan menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah : $Y = 5.055 + 0,231X_1 + 0,306X_2 + 0,113X_3$. Artinya dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi dengan Nilai t_{hitung} (2.161) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi. Nilai t_{hitung} (3.276) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi. Nilai t_{hitung} (2.066) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak

dan H₃ diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi. Nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 0.565 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 56,5% sedangkan 43,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, sektor perbankan memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan lembaga perbankan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberlangsungan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Namun, kinerja yang optimal tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari faktor internal seperti kompensasi yang memadai, dukungan organisasi yang kuat, serta kepuasan kerja yang tinggi.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan. Menurut Sutrisno (2017), kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, dukungan organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan dari organisasi berupa perhatian, penghargaan, dan fasilitas kerja yang memadai akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2017), persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan performa kerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Handoko (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Fenomena yang terjadi pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan selama beberapa tahun terakhir. Hal ini tercermin dari data penyaluran kredit, pemberian bonus, serta tingkat turnover karyawan yang meningkat pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi, guna memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat, (Sutrisno, 2016:6).

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah satuan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan berupa rasa terima kasih atas kontribusi dan pekerjaannya kepada perusahaan, yang dapat langsung maupun tidak langsung (Annie 2019:67). Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, asuransi (Afandi 2018:194 dan Umar 2017:16).

2.3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger 2017). Indikator dukungan organisasi meliputi memberi penghargaan, pelatihan, tanggung jawab sosial, kondisi kerja (Winardi 2019:45 dan Savitri & Komalasari 2021:221).

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2019:74). Indikator kepuasan kerja meliputi uraian kerja, promosi jabatan, mengawasi agar kondusif, bekerja dengan tim, supervisi, prosedur kerja, komunikasi (Afandi 2018:82 dan Priansa 2016:292)

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo 2017:7). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kemandirian (Afandi 2018:89 dan Robbins 2016:260).

2.6. Hipotesis

1. H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.
2. H₂ : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.
3. H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.
4. H₄ : Kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

METODOLOGI PENELITIAN

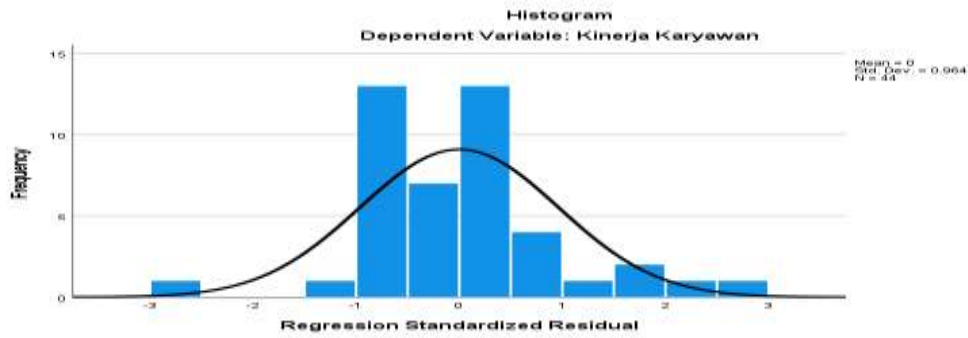
Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan suatu gejala atau keadaan yang terjadi secara sistematis, objektif, dan akurat dengan memanfaatkan data berupa angka untuk menjawab hipotesis.

Menurut Sugiyono (2019:35), penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu kondisi atau fenomena dalam perusahaan berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui alat ukur penelitian. Metode ini juga dapat bersifat eksplanatory, yaitu tidak hanya menyajikan deskripsi fenomena, tetapi juga menguraikan dan menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, dijelaskan hubungan kausal antara variabel independen (kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

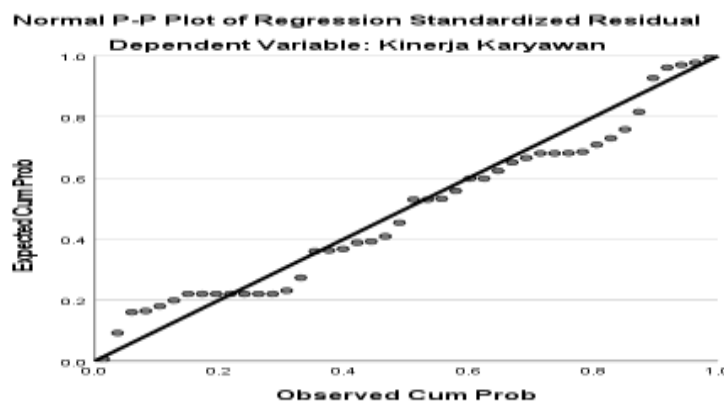
3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Gafik Histogram)
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 1 grafik histogram terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik hitogramnya, maka dapat diketahui bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot
 Sumber: Data diolah, 2025

Pada Gambar 2 Normal Probability Plot menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal (membentuk garis lurus) dan menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif, dan hasil nya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00453848
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.104
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 1 hasil output SPSS 2025 menggunakan uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal itu berarti nilai residual terstandarnisasi dinyatakan menyebar secara normal.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	.623	1.604	Bebas Multikolinearitas
Dukungan Organisasi	.718	1.393	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	.566	1.766	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 2 dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar $1.604 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,623 > 0,10$ sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel dukungan organisasi sebesar $1.393 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,718 > 0,10$ sehingga variabel dukungan organisasi dinyatakan tidak multikolinearitas.
3. Nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar $1.766 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,566 > 0,10$ sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

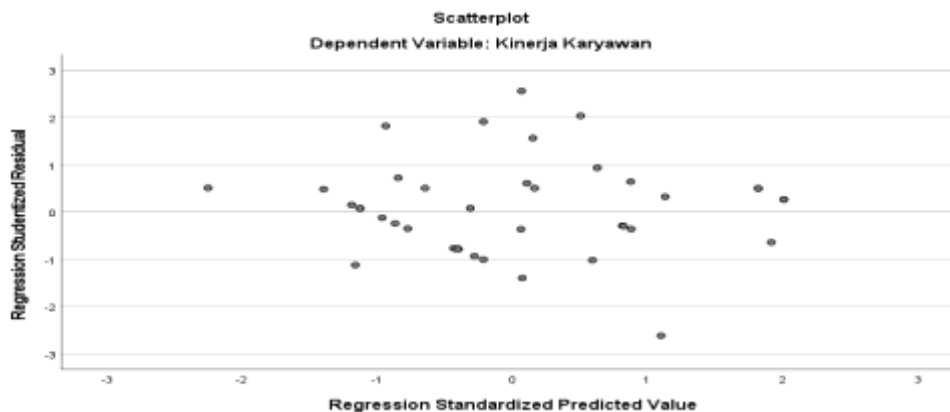
Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.350	1.009		.342	.734
	X1	.015	.068	.045	.227	.821
	X2	-.028	.061	-.088	-.474	.638
	X3	.021	.038	.128	.614	.543

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.821 untuk kompensasi (X_1), 0.628 untuk variabel dukungan organisasi (X_2), 0.543 untuk variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Signifikan lebih besar dari 0.05.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang lemebar kemudian menyempit dan

melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.055	1.641		3.080	.004
	Kompensasi	.231	.107	.275	2.161	.037
	Dukungan Organisasi	.306	.093	.389	3.276	.002
	Kepuasan Kerja	.113	.055	.276	2.066	.045

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 4 maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5.055 + 0,231X_1 + 0,306X_2 + 0,113X_3$$

Hal ini berarti kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.055 artinya jika variabel kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja dianggap 0, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 5.055.
2. Nilai kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.231. Hal ini menjelaskan jika nilai koefisien regresi X1 meningkat sebesar 0.231 dengan menganggap variabel lain 0 maka kinerja yang diperoleh 0.231. Artinya setiap kenaikan 1 satuan kompensasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0.231.
3. Nilai dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.306. Hal ini menjelaskan jika nilai koefisien regresi X2 meningkat sebesar 0.306 dengan menganggap variabel lain 0 maka kinerja yang diperoleh 0.306. Artinya setiap kenaikan 1 satuan dukungan organisasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0.306.
4. Nilai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.113. Hal ini menjelaskan jika nilai koefisien regresi X3 meningkat sebesar 0.113 dengan menganggap variabel lain 0 maka kinerja yang diperoleh 0.113. Artinya setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0.113.

4. Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.768	3	21.256	19.595	.000 ^b
	Residual	43.391	40	1.085		
	Total	107.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $19.595 > F_{tabel}$ sebesar 2.84 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan nilai variabel kompensasi, dukungan organisasi,

dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.055	1.641		3.080	.004
	Kompensasi	.231	.107	.275	2.161	.037
	Dukungan Organisasi	.306	.093	.389	3.276	.002
	Kepuasan Kerja	.113	.055	.276	2.066	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 6 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,683 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t_{hitung} (2.161) $>$ t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini menunjukkan kompensasi di perusahaan tersebut dapat dipengaruhi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} (3.276) $>$ t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini menunjukkan dukungan organisasi di perusahaan tersebut dapat dipengaruhi terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} (2.066) $>$ t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja di perusahaan tersebut dapat dipengaruhi terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.565	1.04153

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah, 2025

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa :Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.565 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 56,5% sedangkan 43,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil *Adjusted R Square* sebesar 56,5% bahwa hubungan variabel kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan cukup kuat karena diatas 50%.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai kompetensi atau nilai t_{hitung} (2.161) > t_{tabel} (1,683) dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini berarti kompensasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai dukungan organisasi atau nilai t_{hitung} (3.276) > t_{tabel} (1,683) dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini berarti dukungan organisasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai kepuasan kerja atau nilai t_{hitung} (2.066) > t_{tabel} (1,683) dengan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Hal ini berarti kepuasan kerja pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $19.595 > F_{tabel}$ sebesar 2.84 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $19.595 > F_{tabel}$ sebesar 2.84 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.231 dan signifikansinya 0.037.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.306 dan signifikansinya 0.002.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi. Yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.113 dan signifikansinya 0.045.
4. Secara simultan bahwa kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 56,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chandra, C. (2016). Analisis Dampak Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi*, 10, 52.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10, 395.
- Elisabeth Ambalele. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 4735–4741.
- Esther Kembauw, Sri Mulyono, Hetty Ismainar, A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada. <https://perpustakaan.idaqu.ac.id/opac/detail-opac?id=422>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1237496>
- Hendry Setiyawan, D. S. N. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1.
- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179>
- Lalawi, F. F., Manueke, S., Raming, P. R., & Dua, I. L. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado. *Jurnal MABP*, 5(1), 49–60.
- Lubis, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 7, 67.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Deepublish (CV Budi Utama). <https://penerbitdeepublish.com>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nenin Kartika Sari. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kalimantan Timur. *Psikoborneo*, 7, Nomor 1, 8.
- Ni Kadek Savitri, Y. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16, 221. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jep/article/view/73046>
- Partina, R. R. dan A. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkoasku Jawa Barat. *Telaah Bisnis*, 20, 167.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1138015>
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 271-284.
- Supriyanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409547-manajemen-sumber-daya-manusia-47e9172e.pdf>
- Sutrisno, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 8, 165.
- Syarifudin, Sudarmadji, S. (2022). “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa.” *Jurnal Bisnis Labora*, 1 No. 1.
- Umar, H. (2017). Indikator Kompensasi dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5, No. 1, 16. <tps://www.rajawalipers.com/metode-penelitian-untuk-skripsi-dan-tesis-bisnis>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja, dan Konflik Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, 45.
- Yadianan, P. dan. (2020). Prospek dan Tantangan Industri Penerbitan Jurnal dan Prosiding Melalui Teknologi E-Publishing di Era Digital. *Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 41, 65.