

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT BPR BANK
BOYOLALI (PERSERODA) MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

JURNAL TESIS

Diajukan sebagai salahsatu syarat untuk menyelesaikan

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH
TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB SURAKARTA**



Oleh:

**ARUM SHINTA DEWI
2019015167**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB
SURAKARTA**

2021

Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

The Effect of Compensation, Discipline, and Work Environment on Employee Work Achievement of PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) through Job Satisfaction as an Intervening Variable

Arum Shinta Dewi
S2-Manajemen STIE-AUB
[@gmail.com](mailto:arumshintadewi@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT BPR. Bank Boyolali (Perseroda).

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 47 sampel yang akan dianalisis dengan analisis jalur, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Seluruh variabel bebas bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Uji determinasi menghasilkan nilai $R^2_{total} = 0,843$ yang berarti prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dengan kompensasi, disiplin, lingkungan, serta kepuasan kerja sebesar 84,3% dan sisanya yaitu 15,7% dijelaskan dengan variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan jika variabel kepuasan kerja efektif dalam memediasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai, namun tidak efektif untuk variabel disiplin kerja. Pengaruh langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap prestasi kerja pegawai yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,321.

Kata kunci : Prestasi kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine, test, and analyze empirically the effect of compensation, work discipline and work environment on employee work achievement with job satisfaction as intervening variable at PT BPR Boyolali Bank (Perseroda).

Data was collected by observation, documentation, and questionnaires. This study uses a saturated sample with a total of 47 samples to be analyzed by path analysis, multiple linear regression, t test, F test, and determination test.

The results show that compensation and work discipline had a significant effect on job satisfaction; work environment has no significant effect on job satisfaction; compensation, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee performance; work discipline has no significant effect on employee performance. All independent variables affect together on employee performance. The determination test resulted that $R^2_{total} = 0.843$, which means that employee work achievement can be explained by compensation, discipline, environment, and job satisfaction of 84.3% and the remaining 15.7% is explained by other variables outside the research model. The results of the path analysis show that the job satisfaction variable is effective in mediating the compensation and work environment variables on the employee work achievement variable, but is not effective for the work discipline variable. The direct effect of the work environment has the greatest direct influence on employee work achievement with a coefficient value of 0.321.

Keywords: Work Achievement, Job Satisfaction, Compensation, Work Discipline, Work Environment

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang sangat pesat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan bisnis yang sengit tak dapat dihindarkan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk selalu terdepan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang ada. Langkah-langkah strategis kemudian dilakukan guna menyikapi kondisi yang ada. Secara umum, perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dengan cara memajukan teknologi informasinya dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Teknologi informasi secara langsung pasti sangat diperlukan di era industri 4.0 di mana semuanya serba teknologi pintar dan online, sedangkan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan bisnis perusahaan (Rivai, 2013).

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah Kabupaten Boyolali yang bergerak di bisnis perbankan dengan jenis Bank Peringkat Rakyat (BPR). Profil PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali yang didirikan pada tanggal 5 April 1968 (bankboyolali.com). BPR sendiri adalah bank yang melakukan kegiatan usaha secara konvensional atau dengan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (UU RI Nomor 10 Tahun 1998). Memiliki sejarah yang cukup lama, PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) tentu sangat berpengalaman dan sadar akan pentingnya menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari perilaku manusia dan prestasi yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi laju perusahaan, prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas pada pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu mengatur dan mengkondisikan agar pegawai dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Hal-hal yang berpotensi dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu adanya kompensasi untuk pegawai, disiplin kerja pegawai saat bekerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kondisi-kondisi tersebut juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja para pegawai perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung maupun uang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi memegang peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai (Dzirusyidi dkk., 2017). Sebaliknya, tidak adanya kompensasi dapat berdampak pada turunnya semangat kerja. Namun demikian, perusahaan juga perlu dengan bijak memberikan kompensasi dengan tepat dan terukur agar perilaku pegawai tetap disiplin.

Disiplin dan lingkungan kerja merupakan kedua hal yang saling berhubungan dalam membentuk perilaku pegawai perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu tingkah laku, sikap, serta perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dengan bentuk tertulis maupun tidak (Dermawan, 2013), sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Salami, 2015). Meningkatnya disiplin kerja akan lebih terjaga apabila didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dan memadai akan sia-sia apabila para pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Setelah ketiga faktor di atas, perasaan pegawai dalam bekerja juga harus diperhatikan. Perasaan pegawai dalam bekerja dapat diwujudkan dalam kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif (kepuasan) maupun negatif (ketidakpuasan) (Ardana dkk., 2012). Oleh karena itu, seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menikmati pekerjaannya dan tidak terbebani dengan tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja akan menjadikan pegawai sering mengeluh, tidak disiplin, menghindari tanggung jawab, hingga meninggalkan pekerjaannya.

Variabel-variabel sumber daya manusia seperti kompensasi, disiplin, lingkungan, kepuasan, dan prestasi kerja tersebut sebenarnya telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun secara parsial. Peneliti-peneliti tersebut adalah Wuysang dan Tawas (2016); Kisworo dkk (2017); Priyono dkk. (2017); Lukiyana dan Firdaus (2017); Kuncoro dkk. (2018); Alpian (2019); dan Kustiany (2019). Selain itu, originalitas penelitian ini terletak pada kondisi sampel, waktu, dan tempat penelitian.

Pentingnya kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan maka ketiganya harus dikelola secara serius dan berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya tidak melupakan perasaan pegawainya dalam bekerja, yaitu kepuasan kerja pegawai. Hal-hal tersebut tentu dilakukan perusahaan guna meningkatkan prestasi pegawai mengingat keberhasilan perusahaan ditentukan dari prestasi dan perilaku pegawainya. Oleh karena itu, penelitian dinggap perlu dan penting dalam mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali

(Perseroda) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₂ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₃ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₄ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₅ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₆ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- H₇ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

METODE

Analisis data dilakukan dengan cara uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisis jalur, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R²), dan uji korelasi. Analisis jalur merupakan pengembangan bentuk regresi berganda yang bertujuan memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat pada seperangkat variabel.

Kerangka konsep penelitian menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Gambar 1). Maka dari itu, persamaan yang digunakan adalah berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y₁ = Kepuasan kerja

Y₂ = Prestasi kerja

X₁ = Kompensasi

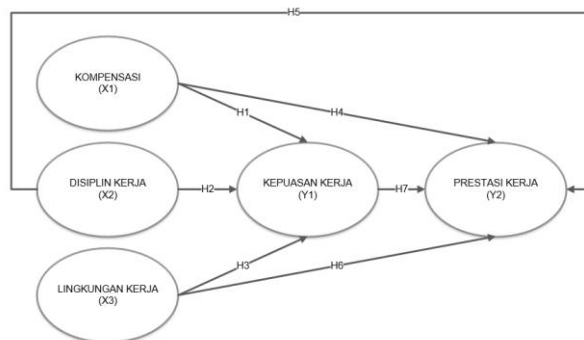
X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Lingkungan kerja

X₄ = Kepuasan kerja

β 1... β 4 = Koefisien regresi

e = Error term/ residu/ sisa



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini, yaitu seluruh pegawai Kantor Pusat PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Jumlah populasi telah diketahui, yaitu berjumlah 47 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling sensus (jenuh). Menurut Sugiyono (2018), sampling sensus (jenuh) merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Tujuan pemilihan metode sampling jenuh adalah agar data yang didapatkan benar-benar menggambarkan secara utuh dan tidak terdapat generalisasi.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki r_{hitung} > 0,288. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada semua variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel masuk dalam kriteria nilai Alpha Cronbach > 0,60 sehingga disimpulkan jika semua item pernyataan pada seluruh variabel penelitian dalam keadaan reliabel.

2. Hasil analisis jalur

Tabel 1
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,399	3,048		,787	,436
	Kompensasi	,475	,202	,295	2,348	,024
	Disiplin Kerja	,465	,139	,412	3,356	,002
	Lingkungan Kerja	,268	,172	,187	1,555	,127

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan 1:

$$Y_1 = 0,295 X_1 + 0,412 X_2 + 0,187 X_3$$

Tabel 2
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,905	1,348		5,865	,000
	Kompensasi	,196	,094	,213	2,080	,044
	Disiplin Kerja	-,024	,068	-,037	-,351	,727
	Lingkungan Kerja	,263	,078	,321	3,383	,002
	Kepuasan Kerja	,300	,067	,525	4,488	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan 2:

$$Y_2 = 0,213 X_1 + -0,037 X_2 + 0,321 X_3 + 0,525 X_4$$

3. Hasil uji t

Tabel 3
 Hasil Uji t

Persamaan	Variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Kompensasi terhadap kepuasan kerja	0,295	0,024	Signifikan
	Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	0,412	0,002	Signifikan
	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	0,187	0,127	Tidak Signifikan
2	Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai	0,213	0,044	Signifikan
	Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai	-0,037	0,727	Tidak Signifikan
	Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai	0,321	0,002	Signifikan
	Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai	0,525	0,000	Signifikan

4. Hasil uji F

Tabel 3
 Hasil Uji F

Persamaan	Variabel	F	Sig
1	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	13,056	0,000
2	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai	24,408	0,000

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi menghasilkan nilai $R_1^2 = 0,477$ dan nilai $R_2^2 = 0,699$. Selanjutnya nilai R^2_{total} dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{total} &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\ &= 1 - ((1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)) \\ &= 1 - ((1 - 0,477) \times (1 - 0,699)) \\ &= 1 - (0,523 \times 0,301) \\ &= 1 - 0,157 \\ &= 0,843 \\ e_1^2 &= 0,523 \\ e_1 &= 0,723 \\ e_2^2 &= 0,301 \\ e_2 &= 0,589 \end{aligned}$$

6. Uji Korelasi.

Tabel 4
 Hasil analisis koefisien korelasi.

Correlations						
		Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,405*	,366*	,530**	,594**
	Sig. (2-tailed)		,005	,011	,000	,000
	N	47	47	47	47	47
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,405**	1	,301*	,587**	,454**
	Sig. (2-tailed)	,005		,040	,000	,001
	N	47	47	47	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,366*	,301*	1	,419**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,011	,040		,003	,000
	N	47	47	47	47	47
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,530**	,587**	,419**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000
	N	47	47	47	47	47
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,594**	,454**	,608**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

7. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total

Tabel 5
 Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kompensasi dengan prestasi kerja pegawai	0,213		
Disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai	-0,037		
Lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai	0,321		
Kompensasi dengan prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja		$= 0,295 \times 0,525 = 0,155$	$= 0,213 + 0,155 = 0,368$
Disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja		$= 0,412 \times 0,525 = 0,216$	$= -0,037 + 0,216 = 0,179$
Lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja		$= 0,187 \times 0,525 = 0,098$	$= 0,321 + 0,098 = 0,419$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

Persamaan 1:

$Y_1 = 0,295 X_1 + 0,412 X_2 + 0,187 X_3$, yang berarti:

β_1 = koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,295 yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan apabila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

β_2 = koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,412 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

β_3 = koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,187 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Persamaan 2:

$Y_2 = 0,213 X_1 + -0,037 X_2 + 0,321 X_3 + 0,525 X_4$, yang berarti:

β_4 = koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,213 yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan apabila kompensasi ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

β_5 = koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar -0,037 yang berarti terdapat pengaruh negatif disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai tidak mengalami peningkatan yang bermakna.

β_6 = koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,321 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

β_7 = koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,525 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan apabila kepuasan kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil uji t pada persamaan 1 dan persamaan 2, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,024, di mana $0,024 < 0,05$ sehingga **hipotesis 1 terbukti**.
2. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,002, di mana $0,002 < 0,05$ sehingga **hipotesis 2 terbukti**.
3. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,127, di mana $0,127 > 0,05$ sehingga **hipotesis 3 tidak terbukti**.
4. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi terhadap prestasi kerja

pegawai adalah 0,044, di mana $0,044 < 0,05$ sehingga **hipotesis 4 terbukti**.

5. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,727, di mana $0,727 > 0,05$ sehingga **hipotesis 5 tidak terbukti**.
6. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,002, di mana $0,002 < 0,05$ sehingga **hipotesis 6 terbukti**.
7. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,000, di mana $0,000 < 0,05$ sehingga **hipotesis 7 terbukti**.

Berdasarkan hasil uji F pada persamaan 1 dan persamaan 2, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai F = 13,056 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ memiliki arti bahwa secara bersama-sama kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai F = 24,408 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ memiliki arti bahwa secara bersama-sama kompensasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

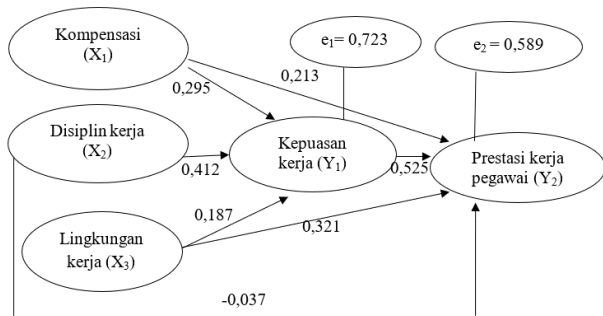
Hasil uji determinasi didapatkan nilai R^2 total sebesar 0,843, yang berarti prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja sebesar 84,3 % dan sisanya 15,7 % dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Variabel-variabel lain yang dimaksud yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, pelatihan, dan lain sebagainya.

Hasil uji korelasi antar variabel adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah cukup kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,530.
2. Hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah cukup kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,587.
3. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah cukup kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,419.
4. Hubungan antara variabel kompensasi dan prestasi kerja pegawai adalah cukup kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,594.
5. Hubungan antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai adalah cukup kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,454.
6. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai adalah kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,608.
7. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai adalah kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,751.

Berdasarkan hasil pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dan seluruh analisis yang

telah dilakukan, maka hasil analisis jalur dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil analisis jalur.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka dapat disimpulkan jika hipotesis 1,2,4,6 dan 7 telah terbukti benar, sedangkan hipotesis 3 dan 5 telah terbukti tidak benar dalam konteks di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Seluruh variabel bebas bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Uji determinasi menghasilkan nilai $R^2_{total} = 0,843$ yang berarti prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja sebesar 84,3% dan sisanya yaitu 15,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja efektif dalam memediasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai, namun tidak efektif untuk variabel disiplin kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Keterbatasan penelitian yang hanya mencakup pada variabel kompensasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Pada penelitian berikutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.
2. Penelitian dengan menggunakan kuesioner terkadang menghasilkan jawaban yang tidak sesuai atau hanya mendekati dengan keadaan sebenarnya.

Saran

Saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Saran dalam rangka meningkatkan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdasarkan uji validitas adalah sebagai berikut:
 - a. Peningkatan yang paling efektif dalam meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah dengan cara meningkatkan

kompensasi secara bertahap sesuai dengan peraturan pemerintah dan keuntungan perusahaan, menjaga kewajaran nilai kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan dan resiko pekerjaan yang dilakukan, dan menjaga keadilan nilai kompensasi berdasarkan jabatan dan beban kerja yang dimiliki setiap pegawai.

- b. Peningkatan yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah dengan cara melakukan teguran, peringatan, hingga sanksi terhadap pegawai yang disiplin dalam hal waktu kedatangan, pakaian kerja, dan kehadiran kerja, serta membiasakan pegawai untuk segera meninggalkan kantor ketika waktu bekerja telah selesai.
- c. Peningkatan yang paling efektif dalam meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah dengan cara pengadaan fasilitas penunjang dan perawatan sarana dan prasarana kantor, menjaga kebersihan, ketenangan, dan kondisi lingkungan kerja, dan pengadaan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, F. 2019. Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
- Ardana, I. K. dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- bankboyolali.com. 2021. Profil PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Diakses pada tanggal 12 Maret 2021.
- Dermawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Grafika.
- Dzirusydi, Z., H. Harlen, dan S. Hendriani. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. *Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kisworo, A., Dheasey A., Patricia D. P., Heru S. W. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Plus Tronik Semarang. *Journal of Management*. Universitas Pandanaran.

- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., dan Haryono, A. T. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT Roberta Prima Tobacco. *Journal of Management*. Universitas Pandanaran.
- Kustiany. 2019. The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment to The Work Achievement The Officer of The Hasanuddin University. *Survival Science. International Journal of Management Progress*. Vol. 1 No. 1.
- Lukiyana dan F. D. Firdaus. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*. Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia.
- Priyono, Teddy C., dan Sunda A. 2017. Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift PT. Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Vol. 15 No. 8.
- Republik Indonesia. 1998. Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. Lembaran Negara RI Tahun 1998. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salami, I. R. S. 2015. *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Wuysang, P. E. B. dan H. N. Tawas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 01.