

**PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT BANK JATIM CABANG LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh :

SITI WULANDARI

NIM. 20042038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM LAMONGAN
2024**

**PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT BANK JATIM CABANG LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan



Oleh :

SITI WULANDARI

NIM. 20042038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM LAMONGAN
2024**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT BANK JATIM
CABANG LAMONGAN

NAMA MAHASISWA : SITI WULANDARI
NIM : 20042038
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah memenuhi syarat untuk diujikan

Menyetujui,
Lamongan, 12 Agustus 2024

Pembimbing 1



ALI MUHAJIR, S.E., M.M
NIDN : 0715118601

Pembimbing 2



ANA FITRIYATUL BILGIES, S.E., M.M
NIDN : 0723058801

PENGESAHAN TIM PENGUJI

JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
BANK JATIM CABANG LAMONGAN

NAMA MAHASISWA : SITI WULANDARI

NIM : 20042038

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal : 12 Agustus 2024
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

TIM PENGUJI SKRIPSI

1 Ketua

Ali Muhajir, S.E., M.M.
NIDN : 0715118601



2 Sekertaris

Isnaini Anniswati Rosvida, S.E., M.Pd., M.Ak.
NIDN : 0709067502



3 Anggota

Ahmad Yani Syaikhudin, S.E., M.M.
NIDN : 0708058207



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hj. Novi Darmayanti, SE., MSA., Ak., CA.
NIDN 0707118301



PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Siti Wulandari
Nim : 20042038
Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 16 Mei 2002
Prodi/fakultas/univ : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi sebagian maupun keseluruhan isi skripsi saya dengan judul "Pengaruh lembur tunjangan dan promosi jabatan" adalah benar-benar hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan data-data/bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain yang saya akui sebagai karya mandiri.

Semua referensi yang dikutip maupun dirujuk telah ditulis secara lengkap pada daftar Pustaka.

Apabila ternyata pernyataan ini tidak benar atau naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA MANAJEMEN) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lamongan, 17 Agustus.....2014

Yang Menyatakan

Siti Wulandari
NIM : 2004028


METERAI TEMPEL
C:25CALX259585165

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, bukan hal mudah bagi saya untuk bisa sampai di titik ini. Oleh karena itu dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, Karena tanpa izin dan karunianya skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu
2. Kepada ibuku tercinta (Kastinah) yang selalu memberikan dukungan atas keputusan yang saya ambil, memberikan semangat dan motivasi kepada saya agar terus maju dan tidak ragu untuk mengejar impian.
3. Kepada ayah tercinta yang memberikan dukungan baik segi emosional maupun finansial dan tidak pernah menuntut banyak hal dan mengingatkan saya untuk melakukan yang terbaik.
4. Kepada kakak tersayang yang memberikan semangat dan mendorong saya untuk terus melangkah kedepan.
5. Kepada seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Kepada diri saya sendiri yang ternyata bisa melewati semuanya dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tidak berhenti meskipun sempat berfikir untuk menyerah dan akhirnya bisa sampai di titik ini.
7. Kepada bapak dan ibu dosen pembimbing saya yang mana sudah memberikan bimbingan dan masukan agar skripsi ini tersusun dan terselesaikan dengan baik

8. Pemilik nama Purwanto yang selalu memberikan dukungan semangat dan menjadi support system sekaligus pendengar keluh kesah saya dan meyakinkan bahwa saya bisa melewati semua ini.
9. Para sahabat baik saya Resa, Dhofi dan Aisyah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, menjadi teman terbaik saat sedih ataupun bahagia, terimakasih telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini sehingga saya yakin bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik

MOTTO

Teruslah berjalan meskipun tertatih, sedikit demi sedikit perlahan tapi pasti,
karena hasil yang indah tidak melalui jalan yang mudah

Jangan samakan posesmu dengan orang lain, mereka berjuang dengan ujiannya
masing-masing , cukup lakukan yang terbaik jalani prosesnya tentang bagaimana
hasil akhirnya nanti biarlah jadi misteri

Pengaruh Lembur, Tunjangan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bank Jatim Cabang Lamongan, Siti Wulandari, Ali Muhajir, Ana Fitriyatul Bilgies, 2024, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul Ulum Lamongan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lembur, tunjangan dan promosi jabatan dengan diperkuat oleh variabel mediasi berupa kepuasan kerja, bertujuan menguji hipotesis yang sebelumnya masih menjadi praduga sementara. Penelitian ini dilakukan di bank jatim cabang lamongan dengan responden sebanyak 120 orang yang keseluruhan adalah karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana datanya dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kemudian di uji dengan aplikasi SPSS Versi 29 yang kemudian hasilnya digunakan untuk memastikan benar atau tidaknya hipotesis. Dengan hasil Lembur berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kemudian diketahui terdapat hasil bahwa variabel lembur, tunjangan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : lembur, tunjangan, promosi jabatan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

The Influence of Overtime, Allowances and Position Promotions on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Pt Bank Jatim Lamongan Branch, Siti Wulandari, Ali Muhajir, Ana Fitriyatul Bilgies, 2024, Management Study Program, Faculty of Economics, Darul Ulum Lamongan Islamic University.

ABSTRACT

This research aims to test the effect of overtime, allowances and job promotions strengthened by the mediating variable in the form of job satisfaction, with the aim of testing the hypothesis which previously was still a temporary hypothesis. This research was conducted at the Lamongan branch of Bank Jatim with 120 respondents, all of whom were employees. This research uses a quantitative method where the data is collected using questionnaires and then tested using the SPSS Version 29 application and then the results are used to confirm whether the hypothesis is true or not. With the results, overtime has a negative and insignificant effect on job satisfaction, allowances have a negative and insignificant effect on job satisfaction, job promotions have a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, overtime has a positive and significant effect on job satisfaction, Allowances have a negative and insignificant effect on job satisfaction, Job promotions have a positive and significant effect on employee performance, Overtime has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable, allowances have a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable, Job promotions have a negative and insignificant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. Then it is known that there are results that overtime variables, allowances and job promotions simultaneously influence employee performance.

Key words: overtime, benefits, promotion, job satisfaction, employee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah S.W.T. karena atas limpahan rahmat, taufiq hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berupa penyusunan skripsi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan harapan peneliti. Dalam skripsi ini, penulis mengambil judul “PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK JATIM CABANG LAMONGAN”.

Skripsi yang disusun ini merupakan prasyarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada universitas islam darul ulum lamongan. Susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan, untuk itu saran serta kritik yang sifatnya membangun dari pembaca sangat diharapkan.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak terkait dalam memberikan kontribusi antara lain bimbingan serta fasilitas maupun bantuan data yang sangat diperlukan. Pada kesempatan ini penelitian menghantarkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Hafidh Nashrullah, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Islam Darul Ulum Lamongan.
2. Ibu Dr. Hj. Novi Darmayanti, S.E, M.SA., AK. CA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul Ulum Lamongan.

3. Bapak Ali Muhajir, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah membimbing dari awal hingga akhir proses penulisan skripsi penelitian ini
4. Ibu Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah membimbing dari awal hingga akhir proses penulisan skripsi penelitian ini.
5. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat, do'a dan dukungan selama penulisan skripsi penelitian ini.
6. Teman-teman yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sebagai perbaikan dan penyempurnaan peneliti ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Lamongan, 3 Mei 2024

Penulis

Siti Wulandari

20042038

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Signifikasi penelitian	13
1.5 Sistematika Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pikir	36
2.4 Kerangka Konseptual	37
2.5 Pengembangan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Rancangan Penelitian	44
3.2 Populasi Sampel	44
3.3 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	46
3.4 Metode Pengumpulan Data	50
3.5 Metode Analisis Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Deskripsi Data / Objek Penelitian	57
4.2 Analisis hasil penelitian	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN	84
4.4 Kesimpulan.....	84
4.5 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN DATA PENELITIAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Skala Likert	50
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4. 2 Uji Validitas	59
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 4 Uji Normalitas	61
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4. 6 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	64
Tabel 4. 7 Uji Hipotesis Regresi 1	65
Tabel 4. 8 Uji Hipotesis Regresi 2.....	66
Tabel 4. 9 Uji T (Uji Statistik T).....	73
Tabel 4. 10 Uji F (Signifikansi Simultan).....	74
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Produktifitas Pekerja Di Indonesia	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	36
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	89
Lampiran 2 Kuesioner.....	90
Lampiran 3 Hasil Tabulasi.....	95
Lampiran 4 Hasil Olah Data Spss 29	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan menjadi hal yang sangat berpengaruh dan patut untuk dipertimbangkan dalam berbagai sektor, baik dari sektor kualitas pelayanan, kualitas produk ataupun kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Menurut Dessler dalam buku manajemen sumber daya manusia di era 4.0 mendefinisikan sumber daya manusia sebagai proses pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta perhatian terhadap hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan (Wardhana, 2023:2)

Dikarenakan hal tersebut sangat berpengaruh untuk menonjolkan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan, dan sebagai upaya tercapainya tujuan ditengah persaingan yang semakin hari semakin ketat. Menurut Mathis and Jackson dalam buku manajemen sumber daya manusia di era 4.0 menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perancangan sistem manajemen guna memastikan bahwa kemampuan manusia digunakan secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi (Wardhana, 2023:3)

Sumber Daya Manusia sebagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terfokus pada pengoptimalan kompetensi individu pada setiap level organisasi untuk mencapai tujuan yang strategis. Perusahaan juga dituntut untuk bisa memenuhi kebutuhan konsumen, karena tuntutan itu perusahaan berupaya

meningkatkan kualitas melalui motivasi kerja karyawan dengan berbagai cara, seperti yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu lembur, tunjangan pegawai hingga promosi jabatan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga terbentuk kepuasan kerja dan optimalisasi kinerja.

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Produktifitas Pekerja Di Indonesia



Kerja lembur atau bekerja di luar waktu kerja reguler telah menjadi bagian dari budaya kerja modern. Dikatakan sebagai kerja lembur atau pekerjaan tambahan apabila dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal (Nugraheni, 2019:9). Lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang harus diatasi sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja atau pergantian waktu kerja (Kurniawan & Nursin, 2021:121). Kerja lembur harus diimbangi dengan kesiapan faktor pendukung antara lain pekerja, bahan dan alat kerja yang memenuhi kebutuhan pekerjaan (Sinaga, 2019: 121).

Walaupun demikian, lembur terkadang dianggap perlu dilakukan dalam beberapa kasus yang membutuhkan pemenuhan penyelesaian yang mendesak dari suatu proyek atau ketidakmampuan waktu yang ketat. Di sisi lain, lembur sering diidentikkan dan dikaitkan dengan berbagai dampak negatif pada individu maupun organisasi.

Lembur atau penambahan waktu kerja yang melebihi waktu normal biasanya dibayar dengan kompensasi ekstra diluar pembayaran gaji pokok. Dalam beberapa kasus kerja lembur bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Selain memberlakukan lembur pada karyawan upaya agak bisa bersaing dengan perusahaan sejenis adalah dengan memotivasi karyawan berupa pemberian tunjangan.

Tunjangan merupakan bentuk lain dari cicilan ekstra representatif atau bayaran yang diberikan. Gaji dan tunjangan diberikan karena komitmen pekerja terhadap Perusahaan (willmar dkk., 2020:814). Munajah (2019:345) tunjangan berbentuk imbalan jasa secara langsung ataupun tidak langsung sebagai Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara finansial ataupun non-finansial, dimana pembayarannya diluar gaji pokok yang biasanya diwujudkan dalam bentuk asuransi Kesehatan, dana pensiun, dana Tabungan, saham Perusahaan, asuransi ketenaga kerjaan dan lain-lain.

Tunjangan penghasilan bisa berupa kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan, seperti: cuti, asuransi jiwa dan kesehatan, pensiun, atau rencana pendidikan dari pendapat diatas tunjangan dapat diartikan sebagai pelengkap gaji pokok yang mencakup banyak hal dan diberikan sesuai

ketentuan perusahaan dengan tujuan lebih memotivasi para karyawan dalam bekerja, (Ratnasari., 2021:3337)

Tunjangan karyawan telah menjadi bagian integral dari sistem kompensasi di banyak organisasi di seluruh dunia. Selain sebagai insentif untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik, tunjangan karyawan juga memegang nilai yang sangat penting dalam pengaruh terhadap motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Jenis-jenis tunjangan karyawan yang paling umum berkisar dari tunjangan kesehatan dan jaminan sosial dan tunjangan pensiun, sampai dengan tunjangan pendidikan dan insentif kinerja kompetitif . Secara keseluruhan, tujuannya adalah untuk memberikan nilai tambah bagi karyawan di luar gaji pokok, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Promosi jabatan atau perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi merupakan definisi dari promosi jabatan, (Hasibuan dkk., 2024:43). Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi pekerjaan sebagian besar untuk kepentingan karyawan karena promosi tidak hanya menunjukkan dinamika pekerjaan tetapi juga aspek lain yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (Rinny dkk., 2022:43).

Proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain kemudian dikenal sebagai promosi jabatan (Samantha & Adiputra, 2023:1009). Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Promosi jabatan ini biasanya diberikan atas kinerja baik karyawan. Promosi jabatan dipandang sebagai hal yang membanggakan bagi karyawan

dikarenakan bersifat permanen dan berlaku jangka panjang tentu saja dibarengi dengan penambahan tanggung jawab, penambahan wewenang, cakupan kerja yang lebih luas dan gaji yang lebih tinggi. Perusahaan berharap dengan adanya promosi jabatan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan atau upaya pengerjaan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu, dengan tujuan agar karyawan bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai guna mengoptimalkan kinerja perusahaan. Mangkunegara (2019:43) kinerja berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik atau tidaknya kinerja karyawan biasanya dilihat dari hasil kinerja atas tanggung jawab, pencapaian target, kedisiplinan, kemampuan bekerjasama dalam tim atau individu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan..

Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja Perusahaan (Ramban & Edalmen, 2022:182). Kinerja pegawai yang optimal tentu sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan dimana didalamnya pasti terdapat berbagai aktivitas dan upaya untuk selalu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat memicu timbulnya kepuasan kerja. Ketika karyawan mampu bekerja dengan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal, maka akan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang semakin baik

dan dampak saling menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Nabawi, 2019:182).

Kepuasan kerja merupakan perilaku menguntungkan yang dimiliki pekerja atas pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja (Tanjung & Rasyid, 2023:62). Kepuasan kerja juga diartikan sebagai suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan (Malau & Kasmir, 2021:182). (Thanan dkk., 2021:62) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan. Maka dengan adanya kepuasan kerja dinilai dapat meningkatkan produktivitas dan menjadi hal yang saling menguntungkan antara Perusahaan dan karyawan

Bank sebagai Lembaga yang menyediakan berbagai layanan keuangan seperti penyimpanan uang, peminjaman, dan menerbitkan surat kesanggupan bayar bagi nasabahnya. Bank atau lembaga intermediasi keuangan pada umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai bank note .(Akbar & Zain, 2023:8). Menurut (Fadlan, 2022:8), Bank menjadi salah satu lembaga keuangan dengan kegiatan utamanya ialah menerima simpanan giro, deposito dan tabungan. Bank juga sebagai tempat untuk meminjam uang. Bank juga dikenal sebagai tempat melakukan penukaran uang, pemindahan uang, atau meneirma berbagai bentuk pembayaran serta setoran uang, seperti pembayaran tagihan listrik, air, pajak, biaya sekolah/kuliah, telpon dan lain sebagainya.

Agar masyarakat mau menyimpan uangnya di bank, maka pihak bank memberikan insentif berupa balas jasa yang akan diberikan kepada si penyimpan. Balas jasa tersebut dapat berupa bunga, bagi hasil, hadiah, voucher belanja, pelayanan, atau balas jasa lainnya. Semakin tinggi balas jasa yang diberikan bank, maka akan menambah minat masyarakat untuk menyimpan uangnya (Hery, 2021:8).

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau yang sekarang lebih dikenal dengan nama Bank Jatim didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961, Berdasarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976, Bank Jatim awalnya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang telah berkembang sangat pesat hingga saat ini. Seiring dengan perkembangan dan perjalanan yang tidak mudah pada akhirnya Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-317 tanggal 14 April 1999, maka bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas.

Bank jatim cabang Lamongan terletak ditengah kota Lamongan jalan Panglima Sudirman No.72, Dapur Barat, Sidokumpul, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, Kode Pos 62212. Memiliki enam cabang pembantu (capem), tujuh kantor fungsional (KF), memiliki Sembilan lokasi payment point dan dua puluh dua ATM yang tersebar diseluruh kota Lamongan. Bank Jatim cabang Lamongan selalu berupaya menjadi yang terbaik bagi para nasabahnya, beberapa prestasi bank jatim cabang Lamongan diantaranya yaitu Nilai kredit macet atau NPL (Non Performing Loan) Bank Jatim cabang Lamongan tertinggi, jika

dibandingkan cabang lain. Tercatat hingga Juli 2020 NPL ada 2,73 persen. Eko Yudi Prastowo mengatakan, total kredit yang digelontorkan Bank Jatim cabang Lamongan di sektor ekonomi hingga Juli 2020 tercatat Rp 1,185 miliar. Dimana dari kredit itu yang terbanyak pada rumah tangga untuk keperluan multiguna sebesar Rp 795,303 juta. "Untuk kredit konsumtif bulan Juli 2020 sebesar Rp 685,158 juta atau 57,80 %, kredit produktif Rp 500,212 juta atau 42,2%,". Bank Jatim beroperasi pada hari senin sampai jumat dengan jam operasional perhari melebihi 7 jam pada divisi tertentu,

Ketentuan Perusahaan tersebut pada akhirnya menimbulkan beberapa fenomena yang mencerminkan kompleksitas dalam faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Secara tradisional, lembur dianggap sebagai bentuk pengorbanan waktu tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan, namun dalam beberapa kasus dapat berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja-keluarga dan kesehatan mental karyawan. Di sisi lain, tunjangan dan promosi jabatan menawarkan insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Namun, efektivitas tunjangan dan promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keadilan dalam distribusi insentif dan kesempatan promosi yang adil. Kepuasan kerja dianggap sebagai mediasi karena mencerminkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan dapat memoderasi hubungan antara faktor-faktor seperti lembur, tunjangan, dan promosi jabatan dengan kinerja mereka. Dengan memahami dinamika kompleks ini, organisasi dapat merancang

kebijakan dan praktik yang memperkuat kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian dilakukan oleh Julianti Nugraheni (2019) dengan judul “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara” menyatakan Hasil uji menjelaskan bahwa variabel Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safriani, wulandari dan Mukhlis (2022) berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Kota Bima” menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima

Penelitian ini memiliki urgensi yang besar. Pertama, pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut dapat membantu organisasi mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Kedua, dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengungkapkan dinamika kompleks antara faktor-faktor tersebut dan kepuasan kerja sebagai mediator. Kemudian untuk mengetahui pengaruh antar variabel terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja yang dirasakan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan guna meningkatkan kinerja yang menjadi bahan pertimbangan evaluasi pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, untuk optimalisasi operasional dan menciptakan Perusahaan dengan kualitas baik.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa ada Faktor-faktor didalamnya yang dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan, dengan kepuasan kerja menjadi penghubung penting antar variabel. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kepada karyawan bank jatim lamongan sebagai obyek penelitian dengan judul “Pengaruh Lembur, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi bahwa hal yang yang harus diteliti meliputi

- 1) Bagaimana pengaruh lembur terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 2) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 3) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?

- 5) Bagaimana pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 6) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 7) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 8) Bagaimana pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 9) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?
- 10) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lembur terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Bank Jatim Cabang Lamongan

- 5) Untuk mengetahui pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 6) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 7) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan
- 8) Untuk mengetahui pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- 9) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- 10) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Bagi peneliti

Selain sebagai bahan penyusunan skripsi yang menjadi syarat mencapai gelar sarjana di Universitas Islan Darul Ulum Lamongan, penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan mempelajari pengaruh lembur, tunjangan dan promosi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tentang sumber daya manusia dan factor yang berpengaruh pada kinerja, sekaligus sebagai pertimbangan referensi penyusunan skripsi mengenal penelitian yang serupa kedepannya

3) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan, acuan informasi, dan bahan evaluasi dalam peningkatan sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja di perusahaan berdasarkan kinerja karyawan dengan nilai kepuasan kerja yang diteliti melalui beberapa faktor seperti lembur, tunjangan dan promosi yang ada di PT. Bank Jatim Cabang Lamongan

1.4 Signifikasi penelitian

Signifikasi penelitian adalah dampak dari tercapainya tujuan penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Signifikasi penelitian teoritis

Signifikasi penelitian teoritis adalah bentuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap konsep dan gambaran perencanaan dengan adanya penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan agar terbentuk kepuasan kerja, dalam hal ini penulis menitik beratkan pada fenomena yang terfokus berupa lembur, tunangan, dan promosi jabatan.

- 2) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi evaluasi kebijakan perusahaan terkait lembur, tunjangan, dan promosi jabatan pada karyawan pt bank jatim cabang lamongan agar dapat menyesuaikan dengan kondisi perusahaan, sumber daya manusia yang dimiliki dan keadaan yang berkembang pada lingkungan saat ini sehingga tidak terjadi ketertinggalan dan dapat bersaing dengan kategori yang serupa

1.4.2 Signifikasi penelitian secara praktis

Signifikasi penelitian praktis adalah dampak yang bisa dirasakan secara langsung dalam kehidupan nyata dengan adanya penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kedepannya penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan dalam penetapan kebijakan bagi perusahaan dalam penyusunan kebijakan dan pengambilan keputusan terhadap karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan.
- 2) Diharapkan dengan penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga terbentuk kinerja optimal yang saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan guna meningkatkan daya saing perusahaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dibuat untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang skripsi. Skripsi ini terbagi dalam lima bab dengan beberapa sub bab, yang disusun dengan sistematika penulisan. Bab satu yang berjudul pendahuluan penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, penjelasan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, signifikansi penelitian dan sistematika penelitian.

Bab dua yang berjudul tinjauan pustaka, penulis menjelaskan tentang teori dasar yang relevan, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis. Bab tiga yang berjudul metode penelitian, pada bab ini penulis menjelaskan tentang rancangan penelitian, definisi operasional variabel dan pengukurannya, metode penelitian data dan metode analisis data.

Bab empat berjudul hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini penulis menjelaskan tentang deskripsi data atau objek penelitian, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Bab lima, pada bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan yang penulis dapatkan dan saran untuk penelitian selanjutnya maupun untuk pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Lembur

2.1.1.1 Pengertian Lembur

Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan diluar ketentuan lamanya waktu kerja pada saat hari kerja atau pekerjaan yang dilakukan ketika waktu libur mingguan, yang dilakukan secara sukarela atau karena tuntutan kondisi dimana pekerjaan itu harus segera diselesaikan. (Thomas dalam Nugraheni, 2019;9), lembur jadwal kerja yang melebihi 40 jam waktu kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal.

Pekerjaan dan ekonomi adalah dua hal yang saling terikat, beberapa alasan karyawan melakukan lembur terkadang bukan hanya karena tuntutan pekerjaan atas waktu yang mendesak, tetapi juga karena besarnya kebutuhan akan biaya hidup dan keinginan untuk meningkatkan kualitas ekonomi dengan harapan mendapat upah lembur yang diberikan atas pekerjaan dan waktu yang melebihi batas normal pekerjaan sehari-hari diluar gaji pokok yang ditentukan oleh Perusahaan. Lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang yang harus diatasi sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja atau pergantian waktu kerja (Kurniawan & Nursin, 2021;121).

Menurut (Sinaga, 2019:121) menyatakan bahwa lembur harus diimbangi dengan kesiapan faktor pendukung antara lain pekerja, bahan dan alat kerja yang

memenuhi kebutuhan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lembur adalah kerja melebihi batas waktu normal dengan imbalan berupa upah tambahan diluar upah pokok yang disepakati perusahaan, dengan tujuan pencapain target kerja dan efesiensi waktu.

2.1.1.2 Mekanisme Lembur

Di Indonesia, Kementrian Tenaga Kerja yang mengatur mengenai lembur yang tertuang dalam peraturan No.KEP.102/MEN/VI/2004 menyatakan bahwa lembur dilaksanakan maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu dan tidak berlaku lembur pada hari minggu dan pada hari libur resmi (Ernala dalam Kurniawan & Nursin, 2021;122). Sesuai dengan aturan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.102 Tahun 2004 pasal 1 ayat 1, bahwa yang dimaksud sebagai lembur adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja 6 hari dengan ketentuan lebih dari 7 jam sehari atau total lebih dari 40 jam dalam seminggu. Dengan 1 hari libur dalam satu minggu.
- 2) Jika bekerja 5 hari, maka lamanya waktu kerja lebih dari 8 jam sehari atau total lebih dari 40 jam dalam satu minggu, dengan waktu libur 2 hari dalam satu minggu.
- 3) Bekerja pada hari libur atau akhir pekan

Ketentuan Keputusan Menakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 (empat

puluh) jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

2.1.1.3 Dampak lembur

1). Dampak negatif

Menurut Meilasari dalam (Restyawan, 2019;7) mengatakan bahwa lembur berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja meliputi kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, penghasilan, dan pengalaman kerja. Lembur juga berdampak pada keluarga karyawan seperti, Karyawan yang sudah memiliki keluarga pasti akan kehilangan waktunya dengan keluarga, anak-anaknya dan istrinya. Dengan adanya lembur menyebabkan berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga dan menurunnya kesehatan dan konsentrasi pada karyawan yang melakukan lembur

2). Dampak positif lembur

Meilasari dalam (Restyawan, 2019:6) Menyatakan meskipun lembur berdampak negatif tapi bukan berarti tidak ada dampak positif dibaliknya seperti menambah pendapatan karyawan, dengan bekerja lembur maka karyan juga mendapatkan upah ekstra diluar gaji pokok yang ditentukan persahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan dan pekerjaan adalah hal yang saling terikat dan tidak dapat dipisahkan, sehingga memunculkan keinginan dan semangat kerja pada karyawan, Dampak positif lembur yang lain adalah sebagai penambah pengalaman. Pengalaman kerja yang lebih banyak, karyawan yang melakukan lembur biasanya mampu menyelesaikan tugas lebih banyak, dengan kata lain karyawan tersebut memiliki pengetahuan lebih terhadap pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator lembur

Menurut (Julianti, 2019:11) menyatakan bahwasanya *Overtime* / Lembur diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain

- 1). Lamanya waktu lembur, suatu pekerjaan dikatakan lembur apabila melewati batas waktu kerja normal yang sudah ditentukan, biasanya dikarenakan mengejar *deadline* atau menyelesaikan pekerjaan yang belum bisa terselesaikan.
- 2). Upah lembur yang diterima, yaitu kesesuaian upah lembur yang diterima dengan beban kerja yang diberikan.
- 3). Beban kerja yang diberikan, yaitu besarnya tanggung jawab dan sulitnya pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan

2.1.2 Teori Tunjangan

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan atau bentuk lain dari cicilan ekstra representatif atau bayaran yang diberikan. Gaji dan tunjangan diberikan karena komitmen pekerja terhadap perusahaan. (Wilmar dkk., 2020:814). Menurut (Ratnasari dkk., 2021:337). Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya: asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana Pendidikan. Tunjangan menjadi salah satu bentuk kompensasi dan penghargaan atas kerja keras, dedikasi, dan kontribusi karyawan terhadap Perusahaan.

Tujuan Perusahaan memberikan tunjangan biasanya untuk mempererat hubungan karyawan terhadap Perusahaan, meningkatkan kinerja dan menumbuhkan produktivitas Perusahaan menjadi lebih optimal. pemberian tunjangan berimplikasi pada kinerja karyawan. Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan akan

memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Roringkon, 2021:345)

Tunjangan juga dinilai dapat meningkatkan motivasi kinerja bagi karyawan, pendapat tersebut seperti Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor Dimana tunjangan diharapkan bisa menjadi pemenuh kebutuhan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan atau target yang dimiliki oleh para pekerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan adalah bentuk tambahan gaji diluar gaji pokok yang bisa diberikan secara tunai maupun non-tunai guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan timbul kinerja yang baik dari karyawan untuk perusahaan..

2.1.2.2 Jenis Tunjangan

Menurut (Edison dalam Iron dkk., 2021:337) jenis-jenis tunjangan dibagi menjadi dua macam yaitu:

1). Tunjangan profesional (tunjangan tetap)

biasanya diberikan sesuai dengan keahlian dan tingkat jabatan di Perusahaan tersebut, tunjangan jenis ini mendapat kompensasi yang besar baik secara finansial atau bentuk lain yang sudah disepakati sesuai peraturan perusahaan seperti kendaraan dinas, rumah dinas, tunjangan Kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya

2). Tunjangan tidak tetap

Adalah jenis yang tidak dipengaruhi oleh tingkat jabatan melainkan dipengaruhi oleh prestasi dan tingkat kehadiran karyawan apabila karyawan

tidak hadir maka tunjangan tersebut tidak bisa didapatkan contohnya uang makan, uang transport, dan uang kehadiran. Tunjangan ini tidak terikat oleh gaji atau upah minimum

2.1.2.3 Manfaat tunjangan

Menurut (Kasmir dalam Iron dkk., 2021:338) manfaat tunjangan bagi karyawan adalah sebagai berikut

1). Meningkatkan loyalitas karyawan

Dengan pemberian tunjangan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, rasa memiliki dan bangga terhadap perusahaan.

2). Meningkatkan komitmen karyawan terhadap Perusahaan

Diharapkan dengan pemberian tunjangan yang sesuai dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diemban.

3). Motivasi kerja meningkat

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan keinginan untuk terus bekerja pada Perusahaan

4). Menumbuhkan semangat kerja karyawan

Dengan adanya tunjangan diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan bisa lebih giat dalam melaksanakan kewajibannya

2.1.2.4 Indikator tunjangan

Adapun indikator dari tunjangan kinerja menurut (Rianto dalam Safriani et al., 2022:51) yaitu:

- 1) Besarnya tunjangan kinerja
- 2) Yaitu keseimbangan antara besarnya jumlah tunjangan yang diperoleh dengan beban kerja yang diterima pegawai.
- 3) Bentuk tunjangan kinerja
Yaitu tunjangan kinerja yang di berikan berbentuk uang dan diberikan berdasarkan pangkat dan golongan.
- 4) Prinsip tunjangan kinerja
Yaitu tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tetap sesuai dengan anggaran dan instansi

2.1.3 Teori Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian promosi jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan penempatan karyawan dari jabatan yang mereka tempati ke jabatan yang lebih tinggi dengan pelimpahan tanggung jawab yang dibarengi dengan kenaikan gaji dan wewenang yang lebih besar yang biasanya dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu (Hasibuan, 2020:108). Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi pekerjaan sebagian besar untuk kepentingan karyawan karena promosi tidak hanya menunjukkan dinamika pekerjaan tetapi juga aspek lain yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (Rinny dkk., 2022:43).

Proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain kemudian dikenal sebagai promosi jabatan (Samantha & Adiputra, 2023:1009). Kesimpulannya promosi jabatan adalah bentuk kenaikan jabatan ke level yang lebih

tinggi dengan dibarengi kenaikan wewenang dan tanggung jawab sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas kinerja karyawan yang memuaskan, menambah motivasi kinerja dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

2.1.3.2 Jenis-jenis promosi jabatan

Menurut (Agoes dalam Shilvilya, 2022:20) perpindahan kekuasaan atau promosi jabatan dibedakan dalam beberapa jenis seperti berikut ini:

1). Promosi sementara (*temporary promotion*)

Yaitu suatu promosi jabatan yang biasanya dilakukan karena suatu alasan tertentu guna mengisi kekosongan jabatan dengan jangka waktu sementara. Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara seperti contoh karyawan yang menempati jabatan tersebut sedang cuti, melanjutkan Pendidikan atau sedang sakit, sehingga karyawan lain yang jabatannya dibawah.

2). Promosi tetap (*permanent promotion*). Yaitu perpindahan jabatan pada level yang lebih tinggi karena karyawan tersebut dianggap sudah mampu dan memenuhi syarat untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang tentu lebih besar, dan promosi ini bersifat tetap.

3). Promosi kecil (*small scale promotion*). Yaitu pemindahan jabatan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih sulit karena membutuhkan keahlian khusus yang dianggap mumpuni untuk menduduki jabatan tersebut tetapi tidak dibarengi dengan peningkatan gaji, wewenang, atau tanggung jawab.

- 4). Promosi kering (*dry promotion*). Yaitu kenaikan jabatan pada level yang lebih tinggi dengan tanggung jawab lebih, pngkat yng lebih tinggi dan wewenang yang lebih bear tetapi tidak disertai dengan peningkatan gaji.

2.1.3.3 Manfaat promosi jabatan

Menurut Simamora dalam (Shilvilya, 2022:24) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

- 1). Promosi jabatan memungkinkan perusahaan mengoptimalkan penempatan karyawan pada bidang keahlian yang sesuai dengan kemampuan pada posisi tertentu di perusahaan.
- 2). Promosi jabatan diberikan guna mengapresiasi karyawan dengan kinerja yng memuaskan agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3). Mengefisiensi kinerja perusahaan dan menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan serta penanaman nilai moral yang tinggi.

2.1.3.4 Indikator promosi jabatan

Menurut (Sigian dalam Samantha & Adiputra, 2023:1010), terdapat beberapa indikator promosi jabatan yaitu:

- 1) Kejujuran

Salah satu alasan perahaan menaikan jabatan karyawan adalah sebagai bentuk apresiasi atas kejujurannya selama bekerja baik kejujuran pada diri sendiri atau orang lain, tidak menggunakan jabatan untuk kepentingan pribadi dan menyalahgunakannya.

2) Loyalitas

Yaitu bentuk kesetiaan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diemban dan aktif berpartisipasi terhadap Perusahaan.

3) Tanggung jawab

Karyawan harus mampu mempertanggung jawabkan kinerja yang diberikan kepadanya, tidak menyepelkan pekerjaan dan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

4) Kreatif

karyawan diharapkan mampu memberikan inovasi baru, memecahkan masalah, dan memberikan solusi untuk permasalahan yang dihadapi perusahaan

5) Tingkat Pendidikan

Tidak dapat dipungkiri bahwa jenjang Pendidikan adalah hal utama dalam penempatan jabatan, karena Pendidikan yang tinggi memicu anggapan bahwa semakin tinggi pula ilmu dan kemampuan yang dikuasai

2.1.4 Teori Kepuasan kerja

2.1.4.1 Pegertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021:188). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana dkk., 2019:188).

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema dkk., 2021:188). (Thanan dkk., 2021:62)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan. Maka dengan adanya kepuasan kerja dinilai dapat meningkatkan produktivitas dan menjadi hal yang saling menguntungkan antara Perusahaan dan karyawan

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang dijalani yang dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu seperti lingkungan kerja, upah, rekan kerja atau atasan, kepuasan kerja menjadi hal yang perlu dijaga, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lebih termotivasi untuk bekerja.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Umam dalam (Ratmawati dkk., 2023:200) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Meningkatkan Produktivitas. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya besar kemungkinan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Apabila perusahaan mampu mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawan, maka produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.
- 2). Menumbuhkan Sikap Loyalitas. Kepuasan kerja yang tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Berawal dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pada perusahaan mulai meningkat dan membuat komitmen organisasi pada perusahaan semakin tinggi. Sehingga mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan optimal dalam jangka waktu yang lama.

- 3). Meningkatkan disiplin kerja, Ketika timbul kepuasan kerja maka akan menciptakan lingkungan yang positif dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk lebih disiplin dan meminimalisir ketidakhadiran karyawan karena ketidaknyamanan.

2.1.4.3 Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Hasibuan dalam (Maulidiyah, 2020:277), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

- 1). Balas jasa yang adil dan layak, kepuasan kerja dapat timbul karena adanya imbal balik yang setara antara beban kerja dan pendapatan
- 2). Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kepuasan kerja juga dapat diraih Ketika karyawan mendapatkan posisi sesuai dengan bakat dan keterampilan, bukan hanya bermanfaat bagi personal karyawan saja tapi hal tersebut juga bermanfaat bagi perusahaan karena dapat mengoptimalkan kinerja pada divisi divisi yang memerlukan keahlian dan perhatian yang lebih terfokus.
- 3). Suasana dan lingkungan pekerjaan, hal ini bisa menjadi faktor tumbuhnya kepuasan kerja karena lingkungan dan suasana adalah hal yang tidak dapat dipisahkan oleh pekerjaan, apabila lingkungan kerja dan suasananya baik maka para karyawan tentu akan lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja
- 4). Berat ringannya pekerjaan, hal ini menjadi faktor penentu kepuasan kerja karena dalam pekerjaan tidak selalu mendapat yang ringan dan mudah, ada kalanya pekerjaan menjadi lebih berat dan menantang, hingga tak jarang

pekerjaan yang berat menjadi tekanan bagi para karyawan, namun jika hal tersebut bisa diselesaikan pasti akan menjadi hal yang sangat menyenangkan.

- 5). Peralatan yang menunjang, dalam suatu perusahaan adanya peralatan dan fasilitas yang memadai dapat meringankan beban kerja para karawan.
- 6). Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Tidak dapat dipungkiri jika pimpinan dan cara kepemimpinannya menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena bagaimana jalannya perusahaan ditentukan oleh pimpinan dan cara kepemimpinannya.

2.1.4.4 Indikator kepuasan kerja

Widodo dalam (Nabawi, 2019:174) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

- 1). Gaji, yaitu kesesuaian besarnya upah kerja yang diterima dengan beban tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan merasa adil.
- 2). Pekerjaan itu sendiri, yaitu minat pekerja terhadap tugas yang dikerjakan
- 3). Rekan kerja, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena ada saatnya pekerja harus bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya, bersosialisasi, dan membentuk lingkungan yang menyenngkan ataupun tidak menyenangkan..
- 4). Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5). Promosi, yaitu kenaikan Tingkat jabatan ke level yang lebih tinggi, hal ini pasti membawa kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja..

- 6). Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologi Dimana seseorang merasa apakah tempat kerja dan lain hal membuatnya nyaman dalam melakukan pekerjaannya

2.1.5 Teori kinerja karyawan

2.1.5.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nabawi Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja Perusahaan (2019:182).

Menurut Hellen (2020:478) Kinerja karyawan adalah suatu hasil nyata atau performa yang telah ditunjukkan untuk menambah kontribusi bagi perusahaan berdasarkan peran dan posisi yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan.

Kesimpulannya, kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan yang mana kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka operasional perusahaan menjadi baik pula, begitupun sebaliknya, Ketika kinerja karyawan buruk maka dapat mengganggu operasional perusahaan.

2.1.5.2 Faktor kinerja karyawan

Menurut kasmir dalam (Iron dkk., 2021:339) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1). Kemampu dan keahlian

Merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin baik kemampuan dan keahlian seseorang maka akan semakin maksimal pula *output* yang dihasilkan

2). Pengetahuan

Dalam hal ini adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang dijalani, semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki maka semakin mudah pula seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal

3). Rencana kerja

Dengan adanya rencana kerja maka pekerjaan akan lebih mudah dan terorganisir.

4). Kepribadian

Seseorang yang memiliki pribadi yang baik pasti lebih serius dan bertanggung jawab atas sesuatu yang dibebankan kepadanya, tidak menyepelekan apapun dan bersungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

2.1.5.3 Tujuan kinerja karyawan

Tujuan Kinerja Pegawai Menurut Sinambela & Sarton Dalam Iron (2021:340), Secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan yaitu

1). Tujuan Strategi

hal ini memiliki keterikatan dengan tujuan perusahaan, strategi perusahaan sebagai upa pencapaian tujuan, karakteristik pegawai dalam suatu perusahaan, pengembangan dan pengukuran hasil yang sudah dicapai perusahaan guna pengoptimalan kinerja karyawan.

2). Tujuan administratif

informasi manajemen kinerja yang digunakan seperti evaluasi kinerja untuk membuat keputusan administratif, pengajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3). Tujuan pengembangan

yaitu mengembangkan kemampuan pegawai dengan penyesuaian antara kemampuan dan bidang dan penempatan divisi dengan cara memberikan pelatihan yang terfokus pada minat dan ketrampilan karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019:37) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai atau karyawan secara individu, yaitu:

1). Kualitas

Kualitas kerja diukur dari sudut pandang karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan, keterampilan dan juga kesempurnaan hasil

2). Kuantitas

Kuantitas dinilai dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan biasanya dinyatakan dengan istilah unit, jumlah atau jumlah aktivitas yang berhasil

3). Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian antara pekerjaan dan waktu yang sudah ditetapkan pada awal pengerjaan dengan hasil yang maksimal dan pemanfaatan waktu untuk hal lain

4). Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seseorang menyelesaikan tanggung jawabnya sendiri tanpa membebani orang lain

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

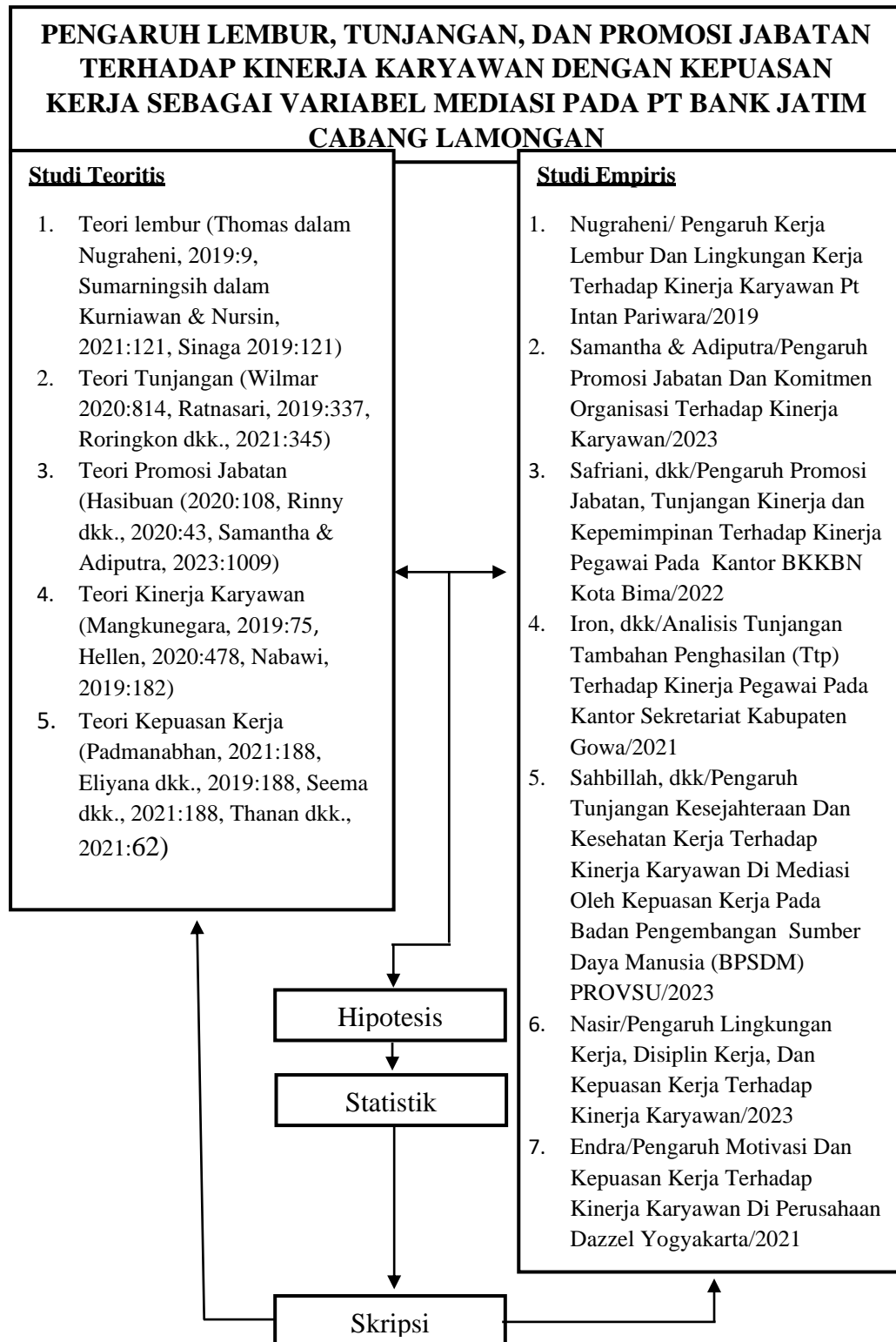
NO	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Julianti Nugraheni (2019) “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara”	Variabel (X) berupa lembur, dan variabel (Y) berupa kinerja karyawan Terfokus pada lembur yang berpengaruh pada kinerja karyawan.	Penulis menggunakan tambahan variabel mediasi berupa kepuasan kerja.	Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Justine Samantha dan I Gede Adiputra (2023) “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Sama-sama menggunakan promosi jabatan sebagai variabel(X), dan meneliti kinerja karyawan (Y) apakah dipengaruhi oleh (X)	Peneliti tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel (X-2)	hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada, yang berarti kinerja karyawan ikut meningkat ketika terjadi kenaikan jabatan / promosi jabatan dibarengi dengan komitmen organisasinya

3	Hervina Rianissany Harahap (2021) “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan”	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini Tidak menggunakan pengaruh gaji sebagai variabel (X) dan penulis menggunakan variabel mediasi berupa kepuasan kerja	Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Perusahaan memberikan tunjangan tau tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bank SUMUT Syariah Cabang Medan Katamso.
4	Hironimus Iron, Ahmad Musseng, Rahmawati Umar (2021) “Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa”	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan tambahan variabel mediasi berupa kepuasan kerja	Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. Maka dapat disimpulkan tunjangan tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Kabupaten Gowa
5	Nur Sahbillah, Aulia Arief Nasution dan, Sopi Pentana (2023) “Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU”	Sama- sama menggunakan tunjangn sebagai variabel (X), menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penulis tidak menggunakan kesehatan kerja sebagai variabel	Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melaluli Kepuasan Kerja

6	Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, dan Akhmad Syahid (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Sama- sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Dalam penelitian ini penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y)	Kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
7	Tri Finta Syandi Syah Endra (2021) "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta"	Sama-ssama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan	menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta.
8	Ni Komang Theda Febrina Subagia, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana (2019) "Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Kuta Utara	Sama- sama menggunakan variabel tunjangan terhadap kepuasan kerja	tidak terdapat variabel mediasi pada penelitian ini.	disimpulkan bahwa Tunjangan Profesi (X4) memiliki kontribusi negative tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

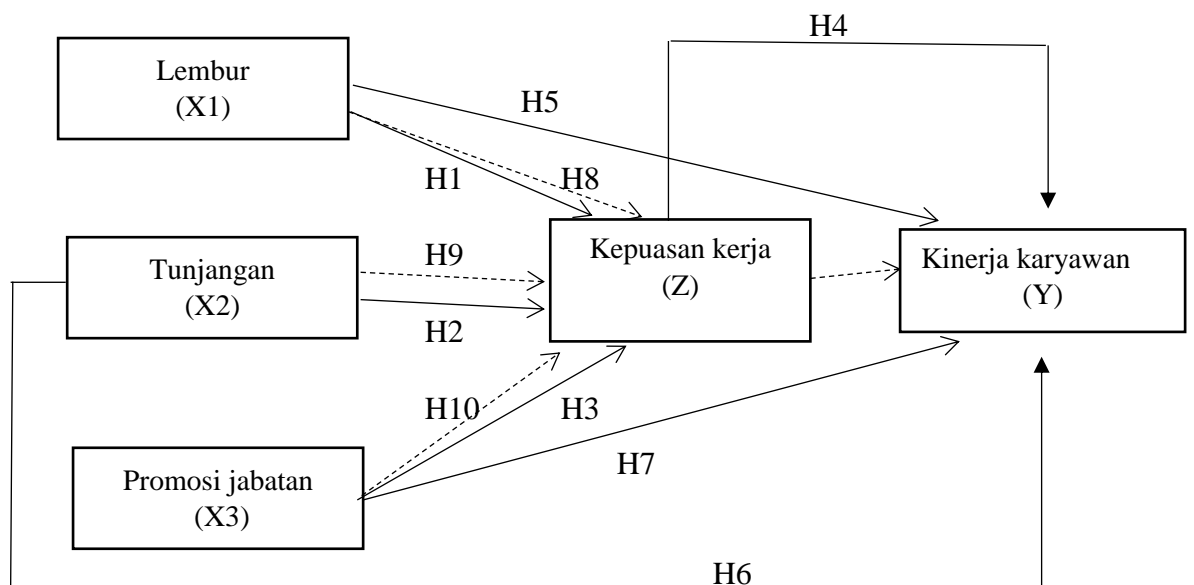


2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan rangkuman tinjauan pustaka yang dihubungkan secara garis besar dengan variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), kerangka konseptual digunakan untuk menyajikan gambaran keseluruhan suatu masalah penelitian yang akan dilakukan berdasarkan kerangka variabel yang ada.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas (X) yaitu lembur, tunjangan, dan promosi jabatan. Variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan ditambah satu variabel mediasi (Z) berupa kepuasan kerja. Sehingga terbentuk kerangka pemikiran seperti dibawah ini yang kemudian bisa menjelaskan keterikatan antar variabel-variabel yang diuji.

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- Pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara langsung
- Pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan variabel (Z) secara tidak langsung

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:32), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari kerangka pemikiran dan variabel yang saling terhubung dapat ditulis hipotesis sebagai berikut

Lembur dapat memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kinerja kerja seseorang. Di satu sisi, lembur dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek karena memberikan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang penting. Namun, jika dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, hal itu akan membawa pengaruh negatif pada kinerja karyawan dan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan terhadap perusahaan, lembur dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kualitas pekerjaan.

Dari uraian diatas maka didapatkan hasil dugaan sementara bahwa lembur lebih condong pada pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Aditya Saputra pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” mendapat kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Diduga Lembur (X₁) Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan memungkinkan timbulnya kepuasan kerja pada karyawan, hal ini bisa terjadi karena imbal balik yang sesuai dari perusahaan berupa tunjangan dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara finansial ataupun emosional karena pengakuan dan penghargaan yang didapat dari perusahaan atas kerja kerasnya selama bekerja. Ketika pembayaran tunjangan dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu dan standar upah yang berlaku, maka kepuasan kerja akan muncul.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil studi empiris Roringkon dkk., (2021), yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarga.

H2 : Diduga Tunjangan (X₂) Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Promosi jabatan sering kali dianggap sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan. Ketika seorang karyawan dipromosikan, itu dapat membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas kerja keras dan dedikasi mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Peningkatan Tanggung Jawab dan Tantangan promosi jabatan berarti peningkatan tanggung jawab, otoritas, dan tantangan dalam pekerjaan. Bagi banyak karyawan, tantangan baru dan peluang untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Betty Magdalena dan Okta Rulyati pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

Karyawan Tvri Lampung” menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Diduga Promosi Jabatan (X₃) Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang memuaskan diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dibarengi dengan kesesuaian faktor-faktor kepuasan kerja berupa gaji yang memadai, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja mendukung, sikap atau perilaku atasan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini berbeda dengan hasil dari penelitian Sabuhari dkk., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Mira dkk., (2019) yang membuktikan bahwa antara kepuasan kerja memiliki hubungan positif, namun hubungannya tidak terlalu kuat. Selain itu hasil penelitian dari Nabawi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Kinerja Karyawan (Y)

Kerja lembur sering kali di kaitkan dengan dampak negatif yang sering muncul terhadap kinerja karyawan, baik karena kelelahan ataupun stress kerja dibawah tekanan waktu dan pekerjaan yang menuntut penyelesaian segera, tak jarang kerja lembur juga mengganggu kehidupan sosial.

Namun ada juga yang menjadikan lembur sebagai motivasi, oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan tentang kerja lembur agar mendapat hasil yang sama-sama menguntungkan untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julianti Nugraheni (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara” bahwa Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Diduga Lembur (X₁) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tunjangan adalah bentuk kompensasi langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja dengan tujuan meningkatkan semangat kerja agar mendorong keinginan para karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya. Apabila tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai maka akan menjadi imbal balik yang saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, dengan dugaan sementara kesesuaian tunjangan dengan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Najoran dkk., (2018) menunjukkan hasil terdapat pengaruh pemberian penghargaan dalam bentuk tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hal yang senada dengan hasil penelitian Anisyar dkk., (2021), bahwa pemberian tunjangan berimplikasi pada kinerja karyawan

H6 : Diduga Tunjangan (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan pada level yang lebih tinggi.

Promosi jabatan merupakan hal yang dianggap membanggakan karena dapat memunculkan pengakuan dari orang lain yang kemudian menumbuhkan motivasi kerja. Promosi jabatan juga memerlukan keahlian yang lebih tinggi dengan dibarengi tanggung jawab yang lebih besar sehingga hal tersebut mendorong karyawan untuk lebih mengasah kemampuan dan ketrampilan kinerja mereka, maka harus ada kesesuaian antara promosi jabatan dengan kinerja dan imbal balik perusahaan pada karyawan, karena dengan peningkatan jabatan maka meningkat pula beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan

Hal di atas memunculkan dugaan sementara bahwa promosi jabatan membawa pengaruh yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dalam artian promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” tahun 2021 menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Dengan kata lain promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H7 : Diduga Promosi Jabatan (X₃) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lembur diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karena kerja lembur dapat berpengaruh negative pada kinerja pegawai dimana kerja lembur dapat memicu kelelahan kerja, terganggunya

hubungan sosial maupun personal karyawan sehingga memunculkan kepuasan kerja yang negarif

H8 : Diduga Lembur (X₁) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan akan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Roringkon dkk., 2021)

Tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memunculkan kepuasan kerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan menjadi hal yang saling menguntungkan bagi karyawan aupun bagi perusahaan itu sendiri .

H9 : Diduga Tunjangan (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Promosi jabatan membawa kebahagiaan bagi karyawan yang dibarengi dengan peningkatan tanggung jawab dan wewenang, hal ini juga meningkatkan pandangan positif orang lain sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dugaan sementara yang muncul berdasarkan uraian diatas yaitu promosi jabatan membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

H10 : Diduga Promosi Jabatan (X₃) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang dipakai dalam skripsi ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif sendiri diartikan sebagai metode yang mengacu pada data-data terdahulu yang sudah ada, dan bertujuan menguji hipotesis dan membuktikan kebenaran suatu permasalahan.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Pada skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk meneliti apakah lembur(X1), tunjangan(X2), dan promosi jabatan(X3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan(Y) dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya (Z)

3.2 Populasi Sampel

3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Margono dalam buku metode penelitian kualitatif mengemukakan Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan,

tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani, S.Pd.,M.Si.,dkk., 2020:361)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan periode bulan juni sampai dengan agustus 2024 yang berjumlah 120 karyawan.

3.2 Sampel

Untuk mengambil besarnya sampel penelitian penulis mengacu pada pendapat Arikunto (2015:95) yang menyatakan, sebagai acuan, jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Berdasarkan kutipan di atas, karena dalam penelitian ini populasinya berjumlah 120 orang, maka penulis akan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 120 responden, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Dari rumus diatas maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan oleh penulis adalah sebanyak 120 sampel.

3.3 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Agar penelitian ini bisa dilaksanakan dengan lancar maka penulis menjelaskan definisi operasional dan cara pengukuran masing-masing variabel

3.3.1 Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel lainnya biasanya disimbolkan dengan X, dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, tiga variabel bebas tersebut adalah

1). Lembur (X_1)

Kerja lembur adalah bekerja di luar waktu kerja regular yang kini telah menjadi bagian dari budaya kerja modern. Dikatakan sebagai kerja lembur atau pekerjaan tambahan apabila dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal (Nugraheni, 2019:9).

Indikator kerja lembur adalah sebagai berikut

- a). Lamanya waktu lembur
- b). Upah lembur yang diterima
- c). Beban kerja yang diberikan

2). Tunjangan (X_2)

Menurut Ratnasari (2019:337) Tunjangan penghasilan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya: asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan. Tunjangan menjadi salah satu bentuk kompensasi dan penghargaan atas kerja keras,

dedikasi, dan kontribusi karyawan terhadap Perusahaan. Adapun indikator dari tunjangan kinerja menurut Rianto dalam safriani dkk., 2022:51) yaitu

- a) Besarnya tunjangan kinerja
 - b) Bentuk tunjangan kinerja
 - c) Prinsip tunjangan kinerja
- 3) Promosi Jabatan (X_3)

Promosi jabatan adalah pemindahan penempatan karyawan dari jabatan yang mereka tempati ke jabatan yang lebih tinggi dengan pelimpahan tanggung jawab yang dibarengi dengan kenaikan gaji dan wewenang yang lebih besar yang biasanya dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, Hasibuan (2020:108).

Menurut Siagian dalam Samantha & adiputra (2023:1010), terdapat beberapa indikator promosi jabatan yaitu:

- a) Kejujuran .
- b) Loyalitas .
- c) Tanggung jawab
- d) kreatif .
- e) Tingkat Pendidikan

3.3.2 Variabel Mediasi

Menurut Tuckman dalam Sugiyono (2017) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara

variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen

Pada penelitian ini penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang disimbolkan dengan (Z) terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan

1). Kepuasan kerja

Thanan dkk.,(2021:62) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan. Evaluasi ini dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan. Maka dengan adanya kepuasan kerja dinilai dapat meningkatkan produktivitas dan menjadi hal yang saling menguntungkan antara Perusahaan dan karyawan. Widodo dalam Nabawi (2019:174) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

- a). Gaji.
- b). Pekerjaan itu sendiri
- c). Rekan kerja
- d). Atasan.
- e). Promosi,
- f). Lingkungan kerja

3.3.3 Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X), variabel terikat ini biasanya disimbolkan dengan Y.

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan

1) Kinerja karyawan

Menurut Hellen (2020:478) Kinerja karyawan adalah suatu hasil nyata atau performa yang telah ditunjukkan untuk menambah kontribusi bagi perusahaan berdasarkan peran dan posisi yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan Menurut Pangastuti (2020:340) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai atau karyawan secara individu, yaitu:

- a). Kualitas
- b). Kuantitas
- c). Ketepatan waktu
- d). Kemandirian

3.3.3 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang diukur dijabarkan ke dalam beberapa indikator dan masing-masing indikator mempunyai sub indikator. Sub indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian yang menggunakan skala *likert*

Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam lima (5) kategori dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Pernyataan	kode	skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut (Fuadah, 2021:42) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, maka penulis mendapatkan data dengan cara wawancara kepada informan yaitu pelaku usaha/ pemilik usaha, dan konsumen untuk mendapatkan data serta dilakukan dengan dokumentasi atau pengambilan gambar atau foto sebagai bukti telah melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini data yang digunakan oleh penulis didapat dari pernyataan responden atas kuesioner yang diberikan yang meliputi lembur, tunjangan, promosi jabatan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja kepada karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan yang kemudian akan diolah menjadi data statistic.

3.4.2 Sumber data

Sumber data diperoleh dari pernyataan responden atas kuesioner yang diberikan penulis pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan

3.4.3 Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei. Data primer merupakan data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner, panel, dan kelompok fokus, atau juga data dari hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020:24) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab oleh karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan pengolahan data. Data – data yang telah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, (Bahri, 2018:155). Sedangkan analisis data menurut (Sujarweni, 2020:121) diartikan sebagai kumpulan data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada di dalam penelitian.

Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 29.0 (*Statistical Program for Social Scinences*)

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.2.1 Uji validitas

Metode yang akan digunakan yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau rhitung dari variable penelitian dengan nilai r tabel. Sugiyono (2019:176)

menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2019). Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas 21 kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2016:48) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$.

1. Hasil $a > 0,60 = \text{reliabel atau konsisten}$.
2. Hasil $a < 0,60 = \text{tidak reliabel atau tidak konsisten}$

3.5.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi penyimpangan pada model regresi. Pada penelitian ini, terdapat dua model regresi, karena adanya variabel intervening. Berikut adalah kedua model penelitian Persamaan sub-struktural

1. Persamaan sub-struktural 1: Pengaruh lembur, tunjangan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
2. Persamaan sub-struktural 2: Pengaruh lembur, tunjangan dan promosi jabatan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Cara menguji normalitas residual dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov- Smirnov, data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan $\alpha=0,05$

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel ini tidak orthogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2011), terdapat dua cara mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya dan Variance Inflation Factor (VIF) Kedua ukuran hi menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama, I dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Menggunakan regresi berganda (multiple regression) karena meneliti lebih dari satu variabel independen. Persamaan linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut

3.5.3.1 Uji Pengaruh Mediasi (Path Analysis)

Uji Pengaruh Mediasi Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis

jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai unstandardized coefficients regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.3.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (uji statistik T)

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik T mempunyai nilai signifikansi α 5%. Kriteria pengujian hipotesis adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011)

3.5.3.3 Uji Signifikansi simultan (F)

Uji f adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Atau untuk menguji apakah model regresi yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, menurut Gunawan (2019:342). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen terikat. Hipotesis alternatif akan diterima jika nilai F lebih besar dari F_{α} pada derajat kepercayaan 0.05. Hal ini berarti

semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.5.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi dalam penelitian ini diukur dengan bantuan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data / Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran umum bank jatim cabang lamongan

Bank jatim cabang Lamongan terletak ditengah kota Lamongan jalan Panglima Sudirman No.72, Dapur Barat, Sidokumpul, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, Kode Pos 62212. Memiliki enam cabang pembantu (capem), tujuh kantor fungsional (KF), memiliki Sembilan lokasi payment point dan dua puluh dua ATM yang tersebar diseluruh kota Lamongan

4.1.2. Karakteristik responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lembur, tunjangan dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Lamongan dengan jumlah responden 120 orang yang keseluruhanya adalah karyawan dari tempat penelitian.

4.1.2.1. Jenis kelamin responden

Data yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Bank Jatim Cabang Lamongan adalah sebagai berikut

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-laki	48	40%
Perempuan	72	60%
Total	120	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari 120 responden, dapat disimpulkan bahwa 72 responden atau 60% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 48 responden atau 40% sisanya berjenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan.

4.2 Analisis hasil penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di tempat penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Uji validasi dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi product moment (rhitung). Dasar pengambilan Keputusan dalam uji validitas yaitu apabila

3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
4. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik dengan $N = 120$ maka diperoleh nilai r tabel yaitu 0,179

Tabel 4. 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	α	Keterangan
Lembur	X1.1	0,676	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X1.2	0,823	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X1.3	0,818	0,179	<0,01	0,05	Valid
Tunjangan	X2.1	0,785	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X2.2	0,814	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X2.3	0,795	0,179	<0,01	0,05	Valid
Promosi Jabatan	X3.1	0,725	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.2	0,802	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.3	0,718	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.4	0,738	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.5	0,630	0,179	<0,01	0,05	Valid
Kepuasan kerja	M.1	0,635	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.2	0,601	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.3	0,595	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.4	0,827	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.5	0,785	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.6	0,787	0,179	<0,01	0,05	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,690	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.2	0,748	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.3	0,853	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.4	0,811	0,179	<0,01	0,05	Valid

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator variabel yang di uji dinyatakan valid dan bernilai positif, karena memenuhi ketentuan bahwa keseluruhan r hitung > r tabel yaitu dengan nilai r tabel 0,179

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai seberapa konsisten dan stabil hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen pengukuran yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, meskipun digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh penilai yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2019). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$.

3. Hasil $a > 0,60 = \text{reliabel atau konsisten}$.
4. Hasil $a < 0,60 = \text{tidak reliabel atau tidak konsisten}$

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Lembur (X1)	0,666	0,6	Reliabel
Tunjangan (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Promosi jabatan (X3)	0,773	0,6	Reliabel
Kepasan kerja (M)	0,802	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Dari hasil uji diatas dapat ditarik pernyataan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach Alpha* lebih besar daripada nilai standar yang berjumlah 0,6, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan lolos uji realibilitas

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah krusial dalam analisis statistik untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan asumsi distribusi normal. Uji normalitas menyajikan analisis mendalam tentang uji normalitas dan aplikasi mereka dalam berbagai bidang penelitian. Cara menguji normalitas residual dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov- Smirnov, data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan $\alpha=0,05$

Tabel 4. 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.73033126	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.070	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.082	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.084	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091
		Bound	

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,82 yang mana nilai tersebut > dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi berganda. Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam model sangat berkorelasi satu sama lain, sehingga menyebabkan masalah dalam analisis regresi yang dapat mempengaruhi kestabilan dan interpretasi hasil regresi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesimpulan penelitian. Menurut Ghozali (2011).

Terdapat dua cara mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya dan Variance Inflation Factor (VIF) Kedua ukuran hi menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF=1/Tolerance$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama, I dengan nilai $VIF \geq 10$

Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a													
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	2.351	1.961		1.199	.233	-1.533	6.235						
	LEMBUR	.354	.104	.256	3.419	<.001	.149	.559	.503	.304	.227	.784	1.275	
	TUNJANGAN	-.131	.109	-.080	-1.204	.231	-.347	.085	-.046	-.112	-.080	.983	1.017	
	PRPMOSI JABATAN	.253	.073	.289	3.488	<.001	.109	.397	.561	.309	.231	.640	1.562	
	KEPUASAN KERJA	.247	.065	.329	3.768	<.001	.117	.376	.610	.332	.250	.576	1.737	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Berdasarkan tabel *coefficient*, nilai *Tolerance* variabel Lembur = 0,784, Tunjangan = 0,983, Promosi Jabatan = 0,640, Kepuasan Kerja = 0,576, Dan Nilai VIF Variabel Lembur = 1,275, Tunjangan = 1,017, Promosi Jabatan = 1,562, Kepuasan Kerja = 1,737. Berdasarkan hasil Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance >0,1 nilai VIF <10, lolos Uji Multikolinearitas karena tidak terjadi Multikolinearitas.

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah: 1. Jika nilai signifikansi > 0,05

maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 6 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.371	1.250		2.696	.008
	LEMBUR	-.153	.066	-.236	-2.315	.022
	TUNJANGAN	-.007	.070	-.009	-.104	.917
	PROMOSI JABATAN	-.048	.046	-.116	-1.032	.304
	KEPUASAN KERJA	.034	.042	.096	.807	.422

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Berdasarkan tabel hasil Uji Glejser di atas menunjukkan bahwa nilai Signifikansi variabel Lembur(X_1) = 0,22, Tunjangan(X_2) = 0,917, Promosi jabatan(X_3) = 0,304, dan kepuasan kerja(M) = 0,422. Sehingga dapat dinyatakan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas atau terbebas dari Uji Heteroskedastisitas

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Uji Path Analysis

Path Analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh

secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai unstandardized coefficients regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

1) Model regresi 1

Tabel 4. 7 Uji Hipotesis Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.418	1.85761

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN, LEMBUR

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	2.026		1.908	.059
	LEMBUR	.485	.103	.350	4.712	<.001
	TUNJANGAN	-.113	.115	-.069	-.981	.329
	PROMOSI JABATAN	.396	.065	.451	6.053	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

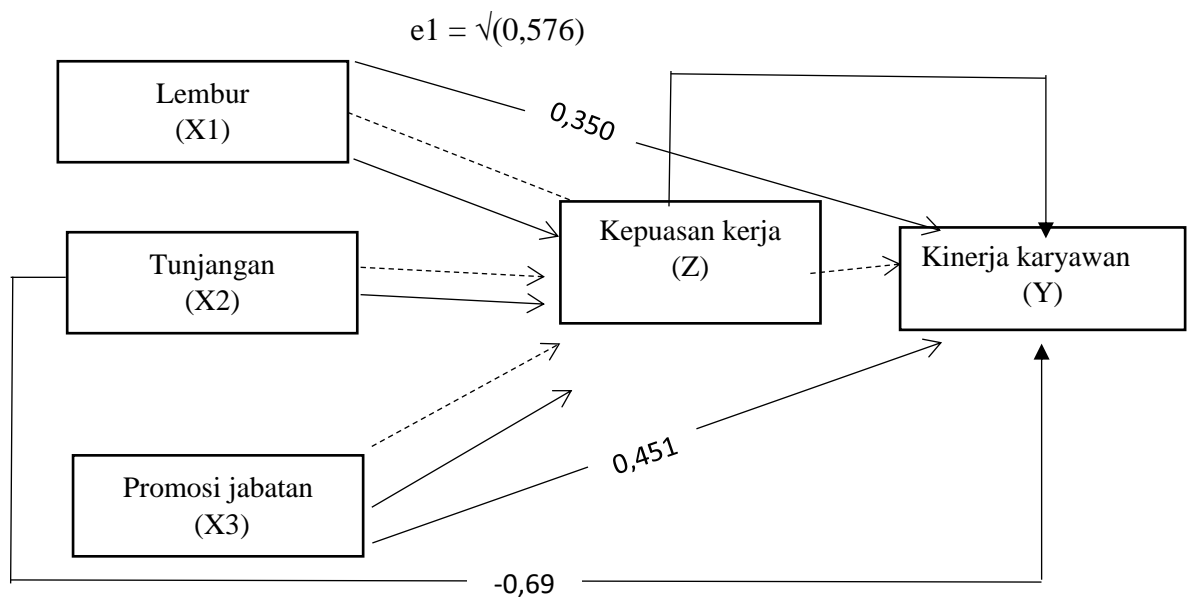
Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

- a) Berdasarkan output regresi model 1 pada bagian tabel *coeffisien* terlihat bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu lembur (X1) = <0,01, Tunjangan (X2) = 0,329, dan Promosi jabatan (X3) = <0,01.

Berdasar pada uraian diatas maka dapat ditarik pernyataan bahwa regresi model 1 variabel lembur (X1) dan Tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel tunjangan tidak bernilai signifikan karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,329.

- b) Pada *model summary* besar nilai R square yang muncul menunjukkan angka 0,433, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh dari variabel lembur

(X1), tunjangan (X2), dan promosi jabatan (X3) adalah sebesar 0,433 atau 43,3 % , sementara sisanya yaitu 0,567 atau 56,7 % adalah jumlah dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian nilai e1 dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,433)} = 0,576$. Dengan jalan dipileh diagram jalur medel struktur I sebagai berikut:



2) Model regresi 2

Tabel 4. 8 Uji Hipotesis Regresi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.470	2.36582

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, TUNJANGAN, LEMBUR, PROMOSI JABATAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.415	2.620		1.685	.095
	LEMBUR	.315	.143	.171	2.202	.030
	TUNJANGAN	.125	.147	.058	.853	.396
	PROMOSI JABATAN	.401	.095	.343	4.205	<.001
	KINERJA KARYAWAN	.446	.118	.334	3.768	<.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

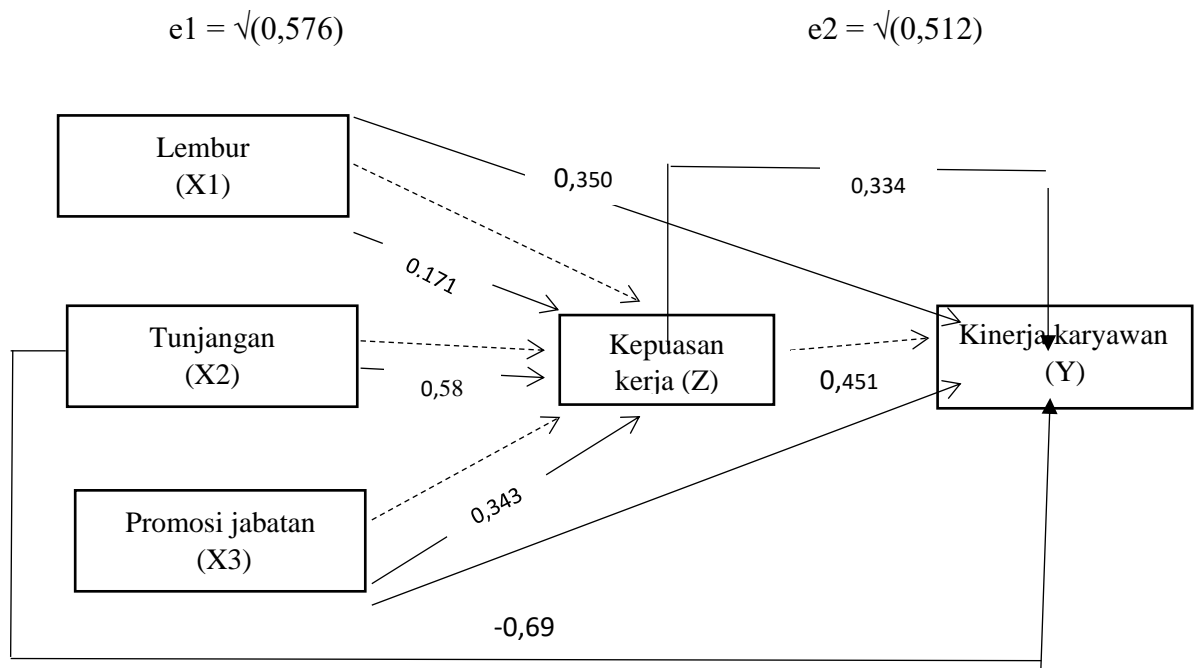
Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

- 1). Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ke empat variabel yaitu lembur (X_1) = 0,30 dan tunjangan (X_2) = 0,30 lebih besar dari 0,05.

Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z . Sedangkan nilai variabel promosi jabatan (X_3) dan kinerja karyawan (Y) bernilai sama yaitu <0,01 dimana hal itu menunjukkan bahwa nilai X_3 dan Y lebih kecil dari 0,05

Sehingga dapat ditarik penjelasan bahwa variabel X_3 dan Y dinyatakan signifikan

- 2). Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,488, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1, X_2, X_3 dan Y terhadap Z adalah sebesar 48,8% sementara sisanya 0,512 atau 51,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1-0,488} = 0,512$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



3). Kesimpulan dari tabel dan penjelasan dari uji hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Lembur (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh nilai signifikansi Lembur (X1) sebesar $0,030 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lembur(X1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).

Ha1 : Lembur(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerjaZ

2. Analisis pengaruh Tunjangan (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh nilai signifikansi tunjangan X2 sebesar $0,396 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan tunjangan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Maka hipotesis kedua (Ha2) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh

signifikan antara variabel tunjangan (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja(Y).

Ha2 : Tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z)

3. Analisis pengaruh Promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi (X3) sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Z). Maka hipotesis ketiga (Ha3) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).

Ha3 : Promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z)

4. Analisis pengaruh kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z). Maka hipotesis keempat (Ha4) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel kinerja karyawan (Y) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).

Ha4 : kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z)

5. Analisis pengaruh Lembur (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Lembur (X1) sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh

signifikan Lembur (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis kelima (Ha5) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Lembur (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Ha5 : Lembur (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

6. Analisis pengaruh tunjangan (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y), dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi tunjangan (X2) sebesar $0,329 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan tunjangan (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis keenam (Ha6) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tunjangan (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha6 : Tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

7. Analisis pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi promosi jabatan (X3) sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis ketujuh (Ha7) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan(X3) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha7 : Promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

8. Analisis langsung Lembur (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0.350. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,171 \times 0,334 = 0,571$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,350 + 0,571 = 0,941$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.350 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,571 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lembur (X1) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis kedelapan (Ha8) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Lembur (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

Ha8 :Lembur (X1) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalaui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

9. Analisis Pengaruh tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), diketahui pengaruh langsung yang diberikan Tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,69, Sedangkan pengaruh tidak langsung tunjangan (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai

beta Z terhadap Y yaitu: $0,58 \times 0,334 = 0,193$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y, maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,69 + 0,193 = -0,497$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $-0,69$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,193$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Maka hipotesis kesembilan (Ha9) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

Ha9 :tunjangan (X2) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalaui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

10. Analisis Pengaruh promosi jabatan (X3) melalul kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Y sebesar $0,451$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,343 \times 0,334 = 0,114$. Maka pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Y melalui Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,451 + 0,114 = 0,565$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,451$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,114$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan

dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung promosi jabatan (X3) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis kesepuluh (Ha10) ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

Ha10 : Promosi jabatan (X3) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

4.2.4.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji statistik T)

Uji statistik T mempunyai nilai signifikansi α 5%. Kriteria pengujian hipotesis adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $<0,05$ maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011)

Tabel 4. 9 Uji T (Uji Statistik T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	2.026		1.908	.059
	LEMBUR (X1)	.485	.103	.350	4.712	<.001
	TUNJANGAN (X2)	-.113	.115	-.069	-.981	.329
	PROMOSI JABATAN(X3)	.396	.065	.451	6.053	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi lembur (X1) sebesar $<0,01$ ($<0,05$) artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel lembur (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi Tunjangan (X2) sebesar $0,0329$ ($>0,05$), maka artinya secara parsial variabel tunjangan (X2)

tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi Promosi Jabatan (X3) sebesar $<0,01$ ($<0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan (X3) tidak terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.2.4.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4. 10 Uji F (Signifikansi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.644	3	101.881	29.525	$<,001^b$
	Residual	400.281	116	3.451		
	Total	705.925	119			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN(X3), TUNJANGAN (X2), LEMBUR (X1)

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai yang signifikan ($0,01 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel Lembur, Tunjngn, Promosi Jabatan, Moderat1 (X1Z), dan Moderat2 (X2Z) dan Moderat3 (X3Z) dapat memengaruhi secara langsung pada Kinerja Karyawan.

4.2.4.4. Koefisien determinasi (R²)

Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi dalam penelitian ini diukur dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.478	1.760
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, TUNJANGAN, LEMBUR, PRPMOSI JABATAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,495, hal itu menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari variabel independen yaitu lembur, tunjangan dan promosi jabatan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan sebesar 49,5 %. Sedangkan sisanya berjumlah 50,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitan

Pada sub bab ini peneliti akan menjelaskan hasil dari uji yang telah dilakukan terhadap penelitian dengan tiga variabel bebas berupa lembur, tunjangan dan promosi jabatan, satu variabel terikat berupa kinerja karyawan dan satu variabel mediasi sebagai variabel penguat berupa kepuasan kerja. Hal ini akan memberikan penjelasan terhadap hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1). Pengaruh Lembur Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Pengaruh lembur (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh nilai signifikansi lembur (X1) sebesar $0.030 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan lembur (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), yang berarti hipotesis 1diterima.

Lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika lembur dikelola dengan baik, karyawan memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, atau jika lembur diimbangi dengan imbalan dan dukungan yang memadai. Faktor-faktor seperti adaptasi individu, dukungan manajerial, dan kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan apakah lembur akan mempengaruhi kinerja secara signifikan..

Pada hasil hipotesis ini penulis blum menemukan jurnal atau penelitian yang mendukung hasil dari hipotesis bahwa lembur berpengaruh negating dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan belum banyak yang melakukan penelitian pada dan riset mendalam dan membahas pengaruh dari persandingan dua variable tersebut sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat menjadi pembaruan dan referensi untuk kedepannya bagi dunia Pendidikan maupun dunia kerja.

2). Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh tunjangan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh nilai signifikansi tunjangan (X2) sebesar $0,396 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan tunjangan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), yang berarti hipotesis 2 ditolak.

Alasan tunjangan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena mungkin penting untuk menggabungkan tunjangan dengan faktor-faktor lain seperti meningkatkan kepuasan kerja, memberikan kesempatan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kepuasan kerja, pengembangan profesional, dan keseimbangan kerja-kehidupan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Komang Theda Febrina Subagia, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana pada tahun (2019) dengan judul “Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Kuta Utara” yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa Terdapat kontribusi yang negatif tidak signifikan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara.

3). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi promosi jabatan (X3) sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), maka hipotesis 3 diterima. promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, peningkatan tanggung jawab, peluang bagi pengembangan karier yang lebih lanjut dan juga mempengaruhi keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Christy Angela Yubu, Lucky Franky Tamengkel, Danny D Mukuan tahun (2023) yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu” yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu.

4). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis pengaruh kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z), dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi kinerja karyawan (Y) sebesar $<0.01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) yang berarti Hipotesis 4 diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi, kesehatan, kualitas kerja, kreativitas, hubungan interpersonal, absensi, dan rasa tanggung jawab. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, efisien, dan berkomitmen, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi, kualitas, dan efisiensi, serta meningkatkan risiko absensi dan turnover.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, dan Akhmad Syahid pada tahun (2023) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil Kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

5). Pengaruh Lembur Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai analisis signifikansi lembur (X1) sebesar ($<0,01 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lembur (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Kerja lembur perlu dilakukan agar tercapainya target atau *deadline* yang ditetapkan perusahaan juga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktifitas karena beberapa pekerjaan membutuhkan perhatian ekstra, lembur juga dapat memotivasi karyawan karena merasa lebih dihargai yang kemudian menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti Nugraheni pada tahun (2019) yang berjudul “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara” yang menjelaskan bahwa variabel Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6). Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,329 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y, yang berarti hipotesis 6 ditolak. Tunjangan tidak berpengaruh signifikan mungkin dikarenakan oleh tingkat kepuasan yang lebih tinggi yang sudah didapat dari perusahaan seperti lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik, dan mungkin keseimbangan hidup yang memadai sehingga adanya tunjangan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan variabel ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hervina Rianissany Harahap pada tahun (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan” dengan hasil penelitian yang menyatakan Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Perusahaan memberikan tunjangan atau tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bank SUMUT Syariah Cabang Medan Katamso

7). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi promosi jabatan (X3) sebesar $<0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis 7 diterima menawarkan pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk pengembangan, peningkatan kompensasi, dan motivasi yang lebih tinggi. Promosi tidak hanya meningkatkan rasa penghargaan dan komitmen karyawan tetapi juga memberikan mereka tantangan dan peluang baru yang dapat memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Justine Samantha dan I Gede Adiputra pada tahun (2023) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada, yang berarti kinerja karyawan ikut meningkat ketika terjadi kenaikan jabatan / promosi jabatan dibarengi dengan komitmen organisasinya

8). Pengaruh Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.350 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,571 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y, maka hipotesis 8 diterima.

Pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan signifikan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, keseimbangan kerja dan kehidupan, persepsi manfaat, serta keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana lembur mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui dampaknya pada tingkat kepuasan kerja karyawan

Dalam penelitian ini penulis tidak menemukan hasil penelitian terdahulu yang sejalan mungkin dikarenakan adanya penambahan variabel mediasi yang menjadi variabel penguat dan perbedaan konteks penelitian dan hasil akhir yang didapatkan, sehingga belum banyak yang mengkaji hubungan antar variabel yang dimuat pada penelitian ini sehingga kedepannya penelitian ini diharapkan bisa menjadi pembaruan dalam hubungan antar variabelnya.

9). Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,69 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,193 yang berarti bahwa nilai pengaruh

tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung tunjangan (X2) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis 9 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Sahbillah, Aulia Arief Nasution dan, Sopi Pentana pada tahun (2023) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU”, dengan hasil penelitian bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

10). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,451 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,114 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung promosi jabatan (X3) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Yang berarti hipotesis 10 ditolak.

Mungkin dikarenakan Kepuasan Kerja Tidak Berfungsi Sebagai Mediasi sehingga Kepuasan Kerja Tidak Terdampak oleh Promosi Dimana promosi jabatan tidak memberikan dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan setelah promosi, maka kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh promosi jabatan karena mungkin terdapat Pengaruh Langsung yang Lebih Kuat

Dalam hal ini peneliti tidak menemukan jurnal atau penelitian yang mendukung hasil hipotesis 10, karena belum banyak studi yang mengeksplorasi atau belum menemukan hubungan yang signifikan atau konsisten dalam konteks yang sama. Hal ini bisa menjadi dasar untuk menolak hipotesis penelitian tersebut karena kurangnya bukti yang mendukung. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembaruan dan acuan untuk penelitian yang mungkin memiliki konteks serupa.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

4.4 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adakah pengaruh lembur, tunjangan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Jatim Cabang Lamongan, dengan jumlah responden sejumlah 120 orang yang dilakukan dengan penyebaran angket kuesioner dan datanya di uji dengan aplikasi SPSS versi 29 yang kemudian mendapatkan kesimpulan hasil uji sebagai berikut :

- 1) Lembur berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2) Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
- 3) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 5) Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- 6) Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
- 7) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 8) Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- 9) Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- 10) Promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

4.5 Saran

1) Bagi penulis

Untuk kedepannya agar kembali dilakukan evaluasi dan analisis lebih mendalam tentang variabel yang tidak signifikan dan penggabungan variabel agar meningkatkan literatur penelitian sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja. mempertimbangkan variabel tambahan dan metodologi penelitian serta mengkaji ulang kemungkin lain yang tidak diteliti

2) Bagi pembaca

Agar menjadikan penelitian ini sebagai sumber pembaruan dan referensi untuk penelitian yang akan datang mengenai hubungan keterikatan variabel yang sebelumnya belum banyak diteiti agar menemukan hubungan yang relevan.

3) Bagi perusahaan

Mengevaluasi berbagai faktor, termasuk kualitas lembur, evaluasi kebijakan tunjangan dan pengaruh promosi jabatan serta mengkaji ulang dalam hal kepuasan kerja yang banyak berpengaruh negatif pada penelitian ini, agar menjadi evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja dengan harapan bisa mengoptimalkan sumber daya manusia di dalamnya dan memaksimalkan kinerja karyawan sehingga terbentuk manajemen sumber daya manusia dengan kualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Y. R., & Irsyadi Zain, S. E. (2023). *BUKU AJAR Manajemen Bank & Layanan Keuangan*. CV Pena Persada.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fadlan, A. F. (2022). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Publica Indonesia Utama.
- Hasibuan, I. D., Harahap, J. W., Rahmawati, N., Hasibuan, I. S. M., & Laoli, A. N. (2024). Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 11(1), 37–48.
- Iron, H., Musseng, A., & Umar, R. (2021). Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. *MACAKKA Journal*, 336–344. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/1340%0Ahttp://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/download/1340/1103>
- Julianti, N. (2019). *Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara*. Universitas Widya Dharma.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Kurniawan, W., & Nursin, A. (2021). Analisis Pengaruh Kerja Lembur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Pekerjaan Struktur Bawah. *RekaRacana: Jurnal Teknil Sipil*, 7(2), 108. <https://doi.org/10.26760/rekaracana.v7i2.108>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nini Safriani, Wulandari, & Mukhlis. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor BKKBN Kota Bima. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(1), 47–64. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i1.465>
- Nugraheni, J. (2019). Pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt intan pariwisata. *Universitas Widya Dharma Klaten*.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 197–210.
- Restyawan, R. S. (2019). *Manfaat dan Dampak Sistem Kerja Lembur Dalam Persepsi Organisasi dan Karyawan: Studi Terhadap Perusahaan PT. Nuanza Porcelain*. Program Studi Manajemen FEB-UKSW.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Roringkon, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>
- Samantha, J., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 1008–1016. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26972>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Shilvilya, U. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Kantor Cabang Bireuen*. UIN Ar-Raniry.
- Sinaga, A. S. R. (2019). Penentuan Karyawan Lembur Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Jurnal Inkofar*, 1(2), 40–50. <https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i2.67>
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 137–148. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. *Spanish Journal of Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55>
- Munajah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN). Nadeak, Mangkunegara.(2019).*Evaluasi Kinerja Sumbe Daya Manusia. Bandung. Aditama*
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. Current Research in Behavioral Sciences*, 2 (February), <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>

LAMPIRAN DATA PENELITIAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup



A. IDENTITAS

Nama Lengkap	: Siti Wulandari
Program Studi	: Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir	: Lamongan 16 Mei 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Ds. Centini, Kec. Laren, Kab. Lamongan
Agama	: Islam

B. ORANG TUA

Nama Ayah	: Mujiono
Nama Ibu	: Kastinah
Pekerjaan Ayah	: Kuli Batu
Alamat	: Ds. Centini, Kec. Laren, Kab. Lamongan

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1 Tahun 2008 – 2012	: SD Negeri Pagu 2
2 Tahun 2012 – 2014	: SD Negeri Centini
3 Tahun 2014 – 2017	: SMP Negeri 2 Laren
4 Tahun 2018 – 2020	: SMK Terpadu Al-Mubtadiin Banaran

Lampiran 2 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN



Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Jl. Airlangga No.03, Merjoyo, Sukodadi, Kec. Sukodadi,
Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62253

Bersama dengan ini saya Siti Wulandari, Mahasiswi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi daftar kuesioner di bawah ini. Dimana nantinya kuesioner ini akan digunakan sebagai penyelesaian tugas akhir sebagai syarat kelulusan. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/i berikan akan sangat membantu penelitian ini. Kusioner ini tentang persepsi anda sebagai karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Lamongan. yang mana jawaban dari bapak/ibu/sdr/i akan saya jaga kerahasiaannya.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih

Hormat saya

Siti Wulandari

KUESIONER

PENGARUH LEMBUR, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK JATIM CABANG LAMONGAN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Divisi :
4. Jabatan :

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Berikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr/i
2. Satu pertanyaan hanya boleh di isi dengan satu jawaban

Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Skala 5 = Sangat Setuju (SS)
- 2) Skala 4 = Setuju (S)
- 3) Skala 3 = Ragu-ragu (RR)
- 4) Skala 2 = Tidak Setuju (TS)
- 5) Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

KUESIONER

1. Kuesioner Lembur

NO	Pertanyaan Terkait Variabel	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
Lembur (X_1)						
1	Lamanya waku lembur yang saya lakukan memberikan kontribusi positif.					
2	Saya menerima upah lembur yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
3	Kerja lembur meningkatkan beban kerja secara signifikan.					

2. Kuesioner Tunjangan

NO	Pertanyaan Terkait Variabel	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
Tunjangan (X_2)						
1	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.					
2	Saya menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaan saya.					
3	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.					

3. Kuesioner Promosi Jabatan

NO	Pertanyaan Terkait Variabel	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
Promosi Jabatan (X_3)						
1	Saya percaya kejujuran merupakan faktor penting dalam pertimbangan promosi jabatan.					
2	Saya merasa loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor untuk pertimbangan promosi jabatan.					
3	Promosi jabatan di perusahaan ini diberikan kepada karyawan yang dapat bertanggung jawab dengan baik.					
4	Kreatifitas karyawan merupakan salah satu faktor untuk mendapat promosi jabatan.					
5	Tingkat pendidikan merupakan hal yang penting agar bisa mendapat promosi jabatan.					

4. Kuesioner kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan Terkait Variabel	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai prosedur perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa merepotkan orang lain.					

5. Kuesioner Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan Terkait Variabel	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
Kepuasan Kerja (Z)						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.					
2	Saya melakukan pekerjaan tanpa rasa tertekan.					
3	Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat saya nyaman dalam bekerja.					
4	Atasan merupakan kunci kenyamanan dan keberhasilan suatu perusahaan.					
5	Saya lebih semangat dalam bekerja karena ingin mendapat promosi jabatan.					
6	Lingkungan kerja yang baik membuat saya lebih giat dan semangat untuk bekerja.					

5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4
3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4
3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	2	2	1	4	4	5
5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	2	3	3	4	2	1	4	2	3	5	1	5	4	4	4	4	1	4	4
2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	1
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4
4	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	5
4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4
5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3

4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5
3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3
5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	
4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	
4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	
5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	
3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	
4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	
4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Julianti Nugraheni (2019) “Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara”	Variabel (X) berupa lembur, dan variabel (Y) berupa kinerja karyawan Terfokus pada lembur yang berpengaruh pada kinerja karyawan.	Penulis menggunakan tambahan variabel mediasi berupa kepuasan kerja.	Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Justine Samantha dan I Gede Adiputra (2023) “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Sama-sama menggunakan promosi jabatan sebagai variabel(X), dan meneliti kinerja karyawan (Y) apakah dipengaruhi oleh (X)	Peneliti tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel (X-2)	hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada, yang berarti kinerja karyawan ikut meningkat ketika terjadi kenaikan jabatan / promosi jabatan dibarengi dengan komitmen organisasinya
3	Hervina Rianissany Harahap (2021) “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan”	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini Tidak menggunakan pengaruh gaji sebagai variabel (X) dan penulis menggunakan variabel mediasi	Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Perusahaan memberikan tunjangan tau tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bank SUMUT Syariah Cabang Medan Katamso.

			berupa kepuasan kerja	
4	Hironimus Iron, Ahmad Musseng, Rahmawati Umar (2021) “Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa”	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan tambahan variabel mediasi berupa kepuasan kerja	Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. Maka dapat disimpulkan tunjangan tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Kabupaten Gowa
5	Nur Sahbillah, Aulia Arief Nasution dan, Sopi Pentana (2023) “Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU”	Sama- sama menggunakan tunjangan sebagai variabel (X), menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penulis tidak menggunakan kesehatan kerja sebagai variabel	Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
6	Muh. Agum Nasir, Hasibuddin,dan Akhmad Syahid (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Sama- sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Dalam penelitian ini penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y)	Kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

7	Tri Finta Syandi Syah Endra (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta”	Sama-ssama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan	menggunakan kepuasan kerja sebagai variuabel medfiasi dan kinerja karyawa sebagai (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta.
8	Ni Komang Theda Febrina Subagia, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana (2019) “Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Kuta Utara	Sama- sama menggunakan variable tunjangan terhadap kepuasan kerja	tidak terdapat variable mediasi pada penelitian ini.	disimpulkan bahwa Tunjangan Profesi (X4) memiliki kontribusi negative tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Lampiran 4 Hasil Olah Data Spss 29

Tabel 3.1 Skala *Likert*

No	Pernyataan	kode	skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-laki	48	40%
Perempuan	72	60%
Total	120	100%

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifika n	α	Keteranga n
Lembur	X1.1	0,676	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X1.2	0,823	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X1.3	0,818	0,179	<0,01	0,05	Valid
Tunjangan	X2.1	0,785	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X2.2	0,814	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X2.3	0,795	0,179	<0,01	0,05	Valid
Promosi Jabatan	X3.1	0,725	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.2	0,802	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.3	0,718	0,179	<0,01	0,05	Valid

	X3.4	0,738	0,179	<0,01	0,05	Valid
	X3.5	0,630	0,179	<0,01	0,05	Valid
Kepuasan kerja	M.1	0,635	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.2	0,601	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.3	0,595	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.4	0,827	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.5	0,785	0,179	<0,01	0,05	Valid
	M.6	0,787	0,179	<0,01	0,05	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,690	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.2	0,748	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.3	0,853	0,179	<0,01	0,05	Valid
	Y.4	0,811	0,179	<0,01	0,05	Valid

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Lembur (X1)	0,666	0,6	Reliabel
Tunjangan (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Promosi jabatan (X3)	0,773	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (M)	0,802	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		120
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.73033126
	Absolute	.076

Most Extreme	Positive		.070
Differences	Negative		-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.082
Monte Carlo Sig.	Sig.		.084
(2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091
	99% Confidence Interval	Lower Bound	
		Upper Bound	

Sumber : olah data 2024 menggunakan spss 29

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.371	1.250		2.696	.008
	LEMBUR	-.153	.066	-.236	-2.315	.022
	TUNJANGAN	-.007	.070	-.009	-.104	.917
	PROMOSI JABATAN	-.048	.046	-.116	-1.032	.304
	KEPUASAN KERJA	.034	.042	.096	.807	.422

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 4.7 hasil uji hipotesis regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.418	1.85761

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN, LEMBUR

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	2.026		1.908	.059
	LEMBUR	.485	.103	.350	4.712	<.001
	TUNJANGAN	-.113	.115	-.069	-.981	.329
	PROMOSI JABATAN	.396	.065	.451	6.053	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.8 hasil uji hipotesis regresi 2

Tabel 4.8

Uji Hipotesis regresi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.470	2.36582

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, TUNJANGAN, LEMBUR, PROMOSI JABATAN

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.415	2.620		1.685	.095
	LEMBUR	.315	.143	.171	2.202	.030
	TUNJANGAN	.125	.147	.058	.853	.396
	PROMOSI JABATAN	.401	.095	.343	4.205	<.001
	KINERJA KARYAWAN	.446	.118	.334	3.768	<.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel 4.9 hasil uji T (Statistik T)

Tabel 4.9
Hasil uji T (Uji Statistik T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	2.026		1.908	.059
	LEMBUR (X1)	.485	.103	.350	4.712	<.001
	TUNJANGAN (X2)	-.113	.115	-.069	-.981	.329
	PROMOSI JABATAN(X3)	.396	.065	.451	6.053	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Signifikansi Simultan)

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Signifikansi Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.644	3	101.881	29.525	<.001 ^b
	Residual	400.281	116	3.451		
	Total	705.925	119			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN(X3), TUNJANGAN (X2), LEMBUR (X1)

Tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.478	1.760

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, TUNJANGAN, LEMBUR, PRPMOSI JABATAN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN