

**PENGARUH PROFESIONALITAS, KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK JOMBANG**

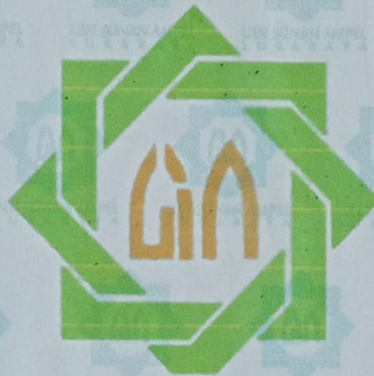
PERSERODA

SKRIPSI

Oleh :

NURUSHOFIYAH HANUM

NIM : G73218063



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2023

**“PENGARUH PROFESIONALITAS, KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK JOMBANG
PERSERODA”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu

Manajemen

Oleh :

Nurusshofiyah Hanum

NIM : G73218063

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, Nurushhofiyah Hanum, G73218063, menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 23 September 2023



Nurushhofiyah Hanum

NIM. G73218063

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama : Nurushshofiyah Hanum

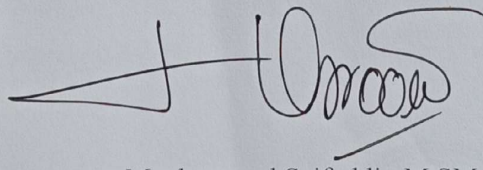
NIM : G73218063

Judul : Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi, dan Integritas
terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang
Perseroda

Telah di setujui dan di ujikan.

Surabaya, 25 September 2023

Pembimbing



Muchammad Saifuddin M,SM.

NIP. 198603132019031011

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PROFESIONALITAS, KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA

Diajukan oleh:

Nurusshofiyah Hanum

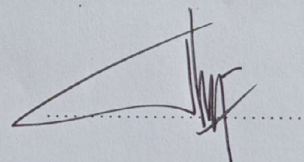
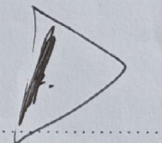
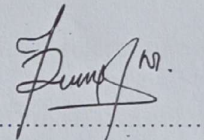
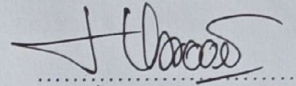
G73218063

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh:

Susunan Dewan Penguji:

1. Muchammad Saifuddin, M.SM.
NIP. 198603132019031011
(Penguji 1)
2. Rahma Ulfa Maghfirohh, S.E., M.M.
NIP. 198612132019032009
(Penguji 2)
3. Deasy Tantriana, MM.
NIP. 198312282011012009
(Penguji 3)
4. Hanafi Adi Putranto, S.Si., S.E., M.Si.
NIP. 198209052015031003
(Penguji 4)

Tanda Tangan



Surabaya, 25 September 2023

Dekan,

Dr. Surajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nurusshofiyah Hanum
NIM : 673218063
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi Bisnis dan Syariah, Prodi Manajemen
E-mail address : Safy.hanum230@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh personalitas, kompetensi, dan integritas terhadap kinerja
Karyawan pada PT. BPR Bank Tambora Persero

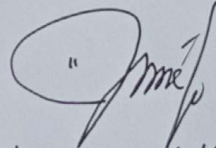
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis


(Nurusshofiyah Hanum)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi, Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda” merupakan hasil penelitian kuantitatif tujuannya untuk menjawab pertanyaan mengenai Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi, dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan responden sebanyak 179 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan bantuan alat bantu SPSS 25. Analisis data yang digunakan regresi linier berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian secara uji parsial menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu profesionalitas, kompensasi, dan integritas berpengaruh terhadap uji simultan yaitu kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya dapat memperluas responden agar jawaban yang didapat lebih maksimal.

Kata Kunci : Profesionalitas, Kompensasi, Integritas dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, petunjuk dan kehendak nya. Sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa pula saya panjatkan sholawat serta salam kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang merupakan teladan bagi kita semua.

Pada penyusunan skripsi ini penulis mencoba mengambil judul **“Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi, dan Integritas terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda”**. Dimana selama proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil. Dan tak juga lupa untuk teman yang telah membagi referensinya sebagai menambah pengetahuan. Maka dari itu saya ucapkan kata maaf jika dalam pembuatan skripsi ini terdapat beberapa kesalahan ataupun kekurangan dari segi susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu, menerima saran dan kritik dari para pembaca agar kamidapat memperbaiki proposal saya untuk selanjutnya. Akhir kata saya berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Walaupun masih terdapat kendala dalam penyusunan skripsi ini, namun dapat diselesaikan dengan semangat dan terutama dengan pertolongan Allah SWT. Tak lupa saya ucapkan banyak Terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Akh. Muzakki, M.Ag. Grad. Dip. SEA, M. Phil, Ph, D. selaku Rektor UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah menjadi pimpinan dengan baik.

2. Bapak Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah memimpin segala aktivitas, fasilitas, dan kurikulum difakultas.
3. Ibu Deasy Tantriana, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen UIN Sunan Ampel Surabaya.
4. Muchammad Saifuddin, M.SM. sebagai Seketaris Prodi yang telah memberikan dukungan dalam aktivitas perkuliahan di program studi Manajemen.
5. Bapak/Ibu selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta arahan pada proses penyusunan skripsi.
6. Kepada kedua orang tua saya ayah dan Ibu serta keluarga besar yang tiada hentinya memberikan do'a semangat dan nasihat dalam segala kegiatan.
7. Dan terimakasih kepada Muhammad Hamdan Rosyid S.Pd yang sudah bersedia membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga Manajemen dari angkatan 2018 Program Studi Manajemen UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah menjadi bagian dalam proses selama ini.

Akhir kata, semoga para pembaca sukses dengan proposal skripsi ini. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membantu mereka menyelesaikan skripsi ini dengan lebih baik.

Surabaya, 25 September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2.1 Rumusan Masalah	5
1.2.2 Tujuan Penelitian	5
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Profesionalitas.....	7
2.1.2 Kompensasi	9
2.1.3 Integritas.....	12
2.1.3.1 Pengertian Integritas.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.4 Hipotesis	25
BAB III	26
METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.4 Variabel Penelitian	27
3.5 Definisi Operasional.....	28
3.6 Uji Validitas dan Reabilitas.....	29
3.7 Jenis Data dan Sumber Data.....	30

3.8	Teknik Pengumpulan Data	30
3.9	Teknik Analisis Data	31
BAB IV		36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		36
	Hasil Penelitian.....	36
	Deskripsi Hasil Penelitian	47
	B. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
	Kesimpulan.....	75
	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		77
BIODATA PENULIS		80
LAMPIRAN KUESIONER		81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	29
Tabel 3. 3 Skala Instrumen.....	31
Tabel 3. 4 Skala instrumen.....	31
Tabel 4. 1 Jaringan Kantor Cabang PT. BPR Bank Jombang.....	37
Tabel 4. 2 Jaringan Kantor Kas PT. BPR Bank Jombang.....	38
Tabel 4. 3 Deskripsi Jabatan.....	40
Tabel 4. 4 Jumlah Karyawan.....	43
Tabel 4. 5 Jam Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang.....	44
Tabel 4. 6 Jumlah Kuesioner.....	45
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 8 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	46
Tabel 4. 9 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Profesionalitas.....	48
Tabel 4. 10 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kompensasi.....	50
Tabel 4. 11 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 4. 12 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalitas (X1).....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Parsial.....	64
Tabel 4. 18 Uji F Simultan.....	65
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	36
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Bank BPR Jombang.....	39
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas P-Plots	60
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Diagram Scatterplot.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perbankan saat ini tumbuh dengan sangat cepat, tetapi ada perkembangan ketat yang menyertainya. Bank bersaing satu sama lain dalam upaya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar yang intens ini. Jika bank mampu menjaga keamanan uang yang telah dipercayakan publik kepada mereka, mereka juga dianggap berhasil. Selain itu, perbankan harus mampu mendukung pertumbuhan perekonomian nasional. Jika bank menghasilkan keuntungan yang cukup, hal ini dapat dicapai dengan sukses.

Agar tetap kompetitif dengan bank lain di industri yang sama, bank-bank Indonesia telah berkembang dengan menjadi lebih kompeten dan unggul dalam melayani kliennya, menurut Wiji Nurastuti (2011:1). Salah satu perusahaan di industri jasa yang digerakkan oleh keuntungan adalah bank. Selain itu, situasi perbankan Indonesia telah membaik secara signifikan. Semua bank sekarang bertindak dengan profesionalisme yang lebih besar dalam operasi mereka. Ketika bank menggunakan manajemen risiko, mereka menjadi lebih waspada dan waspada terhadap konsekuensi yang tidak diinginkan. dari risiko yang dapat diperkirakan dan tidak terduga.

Perilaku konsumen adalah suatu proses yang melibatkan kelompok individu dan masyarakat yang selalu berubah, menurut Nora Anisa Br Sinulingga dkk. (Hal.1). Kesuksesan sebuah perusahaan perbankan dapat diinterpretasikan dengan melihat bagaimana perilaku nasabahnya dan seberapa puas mereka. Memahami kepuasan nasabah merupakan hal yang menantang karena berbagai macam

keinginan yang dimiliki oleh setiap orang. Dari sini, menghubungi klien sangat penting untuk mendapatkan hasil terbaik. Persaingan perbankan tidak hanya terbatas pada bidang pemasaran. Mendapatkan klien potensial yang siap untuk tetap bersama bank adalah tantangan terbesar.

Bank juga telah menawarkan berbagai macam produk dan layanan. Hal ini dapat menumbuhkan perbedaan yang dibutuhkan oleh calon nasabah. Dalam keadaan seperti ini, calon nasabah harus memahami apa yang mereka butuhkan sebelum mengambil keputusan atas produk dan jasa yang akan mereka pilih. Diperlukan penentuan prioritas, dan kesepakatan jangka waktu. Karena, membandingkan satu pilihan dengan pilihan lain mana yang lebih penting, dan melakukan pertimbangan untuk memperoleh keputusan yang efektif.

Undang-Undang No. 10 tahun 1998 menyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menerima simpanan dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Tatik Suryani, 2013:5). Bank, di sisi lain, adalah lembaga keuangan yang tujuan utamanya adalah memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang, seperti yang tercantum dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 Tahun 1990. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana dari dan ke masyarakat, yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.

Dalam dunia bisnis dan organisasi kontemporer, profesionalisme, upah, dan kejujuran terhadap kinerja karyawan merupakan komponen

penting dalam isu-isu yang dihadapi oleh Bank Jombang. Organisasi harus bergantung pada kinerja karyawan yang luar biasa untuk memenuhi tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat. Integritas menunjukkan etika dan moral dalam berperilaku, profesionalisme mencakup kemampuan teknis dan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan kompensasi juga menunjukkan tingkat partisipasi dan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Kemajuan pesat dalam teknologi dan ekonomi telah meningkatkan permintaan akan pekerja dengan atribut-atribut ini. Oleh karena itu, studi tentang dampak profesionalisme, gaji, dan integritas terhadap kinerja pekerja semakin penting dalam ilmu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola reputasi serta citra, penelitian tentang profesionalisme, gaji, dan integritas dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di badan usaha milik negara (BUMN) atau bank negara (bank sentral) menjadi sangat penting. Penelitian ini memajukan pengetahuan kita tentang bagaimana profesionalisme, gaji, dan integritas pekerja di bank-bank negara dan BUMN mempengaruhi kinerja organisasi dan dampaknya terhadap ekonomi dan masyarakat. Organisasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif dengan menyadari variabel-variabel ini.

Di antara sekian banyak bisnis yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam proses produksinya, manusia merupakan salah satu elemen

atau kunci yang membantu bisnis untuk berhasil dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, enam hal - Money, Method, Machin, Material, dan Market - merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah bisnis.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya pada suatu perusahaan dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan aturan dan kesepakatan. Besar kecilnya upah kepada karyawan ini sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan ini mengetahui berapa kompensasi yang akan diterimanya setiap bulannya.

Kompensasi tersebut akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi semua kebutuhan mereka. Besarnya kompensasi juga merupakan status jabatan dari karyawan tersebut. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan jobdisk atau jabatan yang dimilikinya di perusahaan, maka hal tersebut juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dengan demikian kepuasan seorang karyawan juga terletak pada seberapa besar kompensasi yang diterimanya, tidak hanya terletak pada profesionalitas, dan integritas yang dilihat.

Secara umum, kompensasi bertujuan untuk memberikan manfaat bagi bisnis, pekerja, pemerintah, dan masyarakat, menurut Opan Arifudin (2019). Untuk itu, sangat penting bagi bisnis untuk membayar pekerja sesuai dengan tugas pekerjaannya agar menguntungkan bisnis. Dengan begitu, karyawan perusahaan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Integritas memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain profesionalisme, yang merupakan perlombaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Falentina menyatakan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dan integritas menunjukkan bahwa integritas adalah kejujuran dan kepercayaan yang melekat pada diri seseorang. Seorang karyawan harus selalu bersikap jujur, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk menjaga integritas.

1.2.1 Rumusan Masalah

Dalam konteks penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan. Maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh profesionalitas terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara parsial?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bank Jombang secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan di bank Jombang secara parsial?
4. Apakah ada pengaruh profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara simultan?

1.2.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan utama :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh profesionalitas terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara parsial
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara parsial
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara parsial
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan Bank Jombang secara simultan

1.3.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi organisasi maupun akademisi :

1. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan profesionalitas, dedikasi, dan integritas.
2. Bagi akademisi, penelitian ini akan menjadi kontribusi terhadap literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu organisasi.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Profesionalitas

2.1.1.1 Pengertian Profesionalitas

Profesionalisme adalah bentuk kompetensi karyawan yang muncul sebagai hasil kerja di industri tertentu, menurut Agung Kurniawan (2005:46). Sebagian besar orang setuju bahwa bisnis membutuhkan tenaga profesional dengan pengetahuan khusus. Dibutuhkan proses internal untuk menjadi seorang profesional, dan tidak semua orang memilikinya atau dapat mencapainya.

Tujuan akhir dari tenaga kerja profesional, menurut Devitia Putri Nilamsari (2018: 134), Anthony, dan Govindajaran, adalah berkonsentrasi pada keefektifan dan efisiensi dalam jangka waktu yang ditetapkan, dan kualitas suatu pekerjaan tidak ditentukan oleh kuantitas layanan yang ditawarkan seseorang. Dengan demikian, seseorang dapat berkembang secara profesional jika ia mampu mempelajari keterampilan baru secara teratur dan berdedikasi pada pekerjaannya. agar para pekerja dapat menyelesaikan tugasnya tanpa merasa tertekan.

2.1.1.2 Cara mewujudkan profesionalitas

Menurut Mayang Sari (2017 : 14) Untuk dapat mewujudkan profesionalisme seorang karyawan atau pegawai itu dapat dilakukan secara individu ataupun kelompok, dan harus memiliki sifat seperti dibawah ini :

- a. Pengetahuan yang luas dan memadai di dalam tugasnya yaitu pengetahuan yang tau cara kerjanya dan disiplin.
- b. Perilaku yang percaya diri, jujur, objektif, tekun serta loyal dalam bekerja.
- c. Kemampuan dalam menggunakan ke profesionalannya secara cermat dan seksama.

2.1.1.3 Ciri-ciri profesionalitas

Menurut Kina Atika, Nisa, dan Ulul Mafra (2020 : 55-66)

Orang yang memiliki profesionalitas dalam bekerja itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Sifat profesionalitas itu dituntut harus memiliki kesempurnaan dan harus selalu mencari peningkatan
- b. Profesionalitas juga diperlukan dalam kesungguhan dan ketelitian dalam bekerja dan itu harus di peroleh dari pengalaman serta kebiasaan
- c. Profesionalitas itu juga dituntut memiliki ketekunan dan ketabahan serta tidak memiliki sifat putus asa
- d. Profesionalitas juga memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan, seperti : harta, kenikmatan hidup dan lain-lain

2.1.1.4 Indikator-Indikator profesionalitas yaitu :

Menurut Salsabila Mareta Firdaus (2019:1-30), serta menurut Siagian (2009:163) indikator profesionalitas adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan

Kemampuan adalah potensi dalam menguasai keahlian yang merupakan hasil dari belajar atau praktik dan digunakan dalam mengerjakan sesuatu yang diwujudkan dalam bentuk tindakan

b. Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi yang mudah menyesuaikan serta berhubungan dengan produk, layanan, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan

c. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan, baik peralatan pembantu atau pun peralatan utama. Keduanya memiliki fungsi dalam mewujudkan tujuan yang hendak akan dicapai

d. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM)

Jumlah SDM dalam organisasi juga akan mempengaruhi perusahaan karena dilihat atau disesuaikan dari keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh SDM nya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), “Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan yang berbentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Ada dua jenis kompensasi : langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan oleh

perusahaan dalam bentuk gaji, upah, atau insentif kepada pekerja. Sebaliknya, kompensasi tidak langsung adalah uang yang dibayarkan kepada semua pekerja untuk tujuan tertentu, seperti meningkatkan ekonomi mereka. Merupakan kebijakan perusahaan untuk memberikan remunerasi tidak langsung dalam bentuk uang tunai atau tunjangan lainnya.

Salah satu elemen yang mungkin memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Karena kepuasan kerja dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara konsisten, maka manajemen lembaga harus memberikan perhatian khusus pada remunerasi karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh SDM Yang Berkualitas, perusahaan bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan atau memiliki karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar di perusahaan tersebut.
- b. Mempertahankan Pegawai Yang Ada, dengan adanya kompensasi yang bersaing diluar sana, perusahaan bias mempertahankan karyawannya yang memiliki potensial berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaannya.
- c. Menjamin Keadilan, adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan apada manajemen dan karyawan.

- d. Perubahan Sikap dan Perilaku, kompensasi yang sesuai dan layak bagi karyawan hendaknya mereka selalu memperbaiki sikap perilaku yang tidak menguntungkan bagi perusahaan.
- e. Mengendalikan Biaya, di era kompensasi zaman sekarang yang semakin bersaing, perusahaan sendiri juga dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang terus meningkat.
- f. Administrasi Legalitas, tujuan adanya administrasi yang legal atau jelas ini agar perusahaan tidak seenaknya memperlakukan karyawan sebagai aset dari perusahaan. (Meithiana Indrasari : 2018).

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016 : 199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi itu dipengaruhi oleh beberapa factor. Adapun Factor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan tersebut
- e. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh. (Suriadi, 2021)

2.1.2.4 Indikator-Indikator untuk mengukur Kompensasi

Menurut (Simamora : 2004) ada 4 indikator untuk mengukur kompensasi, yaitu :

- a. Gaji dan Upah yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan
- b. Pemberian Insentif sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan
- c. Pemberian tunjangan sesuai apa yang diharapkan para karyawan
- d. Serta fasilitas yang memadai di dalam perusahaan tersebut. (Samsul Arifin : 2019)

2.1.3 Integritas

2.1.3.1 Pengertian Integritas

Integritas adalah kemampuan individu untuk mewujudkan janji-janji mereka. Karyawan juga harus menjaga integritas dengan menepati semua janji dan kewajiban yang dibuat dalam bentuk yang sebenarnya.

Wurangian (2012) menegaskan bahwa integritas adalah kualitas karakter yang menjadi fondasi seorang profesional. Kejujuran karyawan merupakan syarat lain dari integritas. Zahra (2011:123) menegaskan bahwa harus ada dedikasi untuk bertindak secara konsisten dalam segala situasi, tanpa memperhatikan kesempatan atau tekanan untuk menyimpang dari cita-cita moral, dan bahwa dedikasi ini harus sejalan dengan nilai-nilai dan konvensi.

Beberapa sudut pandang di atas mengarah pada kesimpulan bahwa integritas adalah upaya untuk menjadi pribadi yang bekerja

dengan segenap hati, pikiran, dan tenaga agar bisnis tempat dia bekerja dapat berkembang dan bersaing dalam skala dunia.

Meningkatkan integritas perusahaan sangat penting karena perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari integritas yang dipupuk secara konsisten dalam diri karyawannya. Karena nilai integritas itu sendiri dapat membantu seseorang mengembangkan pola pikir yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana beroperasi dengan benar dan tepat di perusahaan tempat ia bekerja, sehingga memungkinkannya untuk bersaing dalam skala global setiap saat.

Oleh karena itu, integritas sangat penting bagi karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karena perusahaan dengan integritas yang baik dapat memungkinkan sumber daya manusianya untuk mencapai potensi penuh mereka dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Integritas

Menurut Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010 : 118) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandangan umum. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi integritas yaitu :

- a. Memegang teguh pada prinsip
- b. Berperilaku terhormat
- c. Jujur
- d. Memiliki keberanian dalam melakukan pengungkapan dan

mengambil tindakan yang dibutuhkan.

- e. Melakukan tindakan berdasarkan keilmuan dan pengalaman
- f. Tindak bertindak semaunya untuk menuruti hawa nafsu

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat dari Integritas

Menurut Ahmad Faizin (2021) Tujuan Integritas adalah memanfaatkan para karyawan agar mereka mau dan bersedia dalam berpartisipasi aktif untuk menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan serta terpenuhi segala kebutuhan para karyawannya. Tujuan dari Integritas yaitu :

- a. Integritas merupakan kunci dari keberhasilan dan kesuksesan dalam karirnya
- b. Integritas juga mampu membuat manusia jadi memimpin dan dipimpin
- c. Integritas juga melahirkan suatu kepercayaan
- d. Integritas juga dapat melahirkan suatu prestasi dalam bekerja

2.1.3.3 Indikator Integritas

Menurut Rina Setiastuti dkk (2022 : 385) Adapun berikut indikator integritas menurut Abdullah (2019) yaitu :

- a. Perilaku Jujur
- b. Sikap Konsisten
- c. Komitmen terhadap visi dan misi di perusahaan atau organisasi
- d. Tanggap terhadap suatu permasalahan
- e. Berani dan siap mengambil keputusan, serta siap menerima resiko

- f. Disiplin serta tanggung jawab atas segalanya yang telah dia kerjakan
- g. Mencatat kinerja seseorang di masa lalu
- h. Kinerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “job performance” dan “actual performance”, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja, menurut Bangun (2012:231), adalah hasil dari usaha seseorang sesuai dengan kriteria pekerjaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2015), kinerja dalam sebuah organisasi dapat merupakan hasil dari usaha individu maupun kelompok.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Rusdi Hidayat na dan Akhmad Fauzi (2020), adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam setiap pekerjaannya di mana karyawan tersebut mengaplikasikan seluruh pengetahuan dan kemampuannya. Kinerjanya dievaluasi berdasarkan kemampuan dan sikapnya setiap kali melakukan tugasnya. Kinerja karyawan, menurut Gomes, adalah frasa yang sering dikaitkan dengan produktivitas dan mencakup hal-hal seperti produksi atau hasil akhir, efisiensi, dan efektivitas. Sedangkan Mangkunegara

menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sehubungan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang dihasilkannya baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*) = *Knowledge + Skill*

Seorang pegawai tersebut memiliki IQ diatas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya agar lebih mudah dan cepat dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi = *Attitude + Situation*

Motivasi terdiri dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Artinya seorang pegawai harus siap dalam segi mental dan juga secara fisik, guna memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

2.1.4.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

Lebih lanjut Mangkunegara menjelaskan bahwa ada beberapa proses dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah mampu mengidentifikasi kesenjangan kinerja, menurut Risa Oktafiah dan Bambang Swasto Sunuharyo (2017:71-79). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika tindakan-tindakan tersebut dijalankan dengan benar dan konsisten. Dharma menyatakan bahwa metode-metode berikut ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah atau pencapaian kinerjanya yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, kadar kualitas yang dihasilkan itu dilihat dari baik atau tidaknya.
- c. Ketepatan waktu, sesuai tidak dengan waktu yang sudah ditentukan.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa serta **Sutrisno** juga mengungkapkan bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a. Hasil kerja : meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah di hasilkan dan sejauhmana pengawasan
- b. Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung kepada kuantitas dari

hasil kerja tersebut.

- c. Inisiatif, memiliki inisiatif terhadap tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- d. Sikap, yaitu semangat dalam melakukan pekerjaan dan memiliki sikap yang positif saat melakukan pekerjaannya.
- e. Disiplin waktu dan Absensi, yaitu ketepatan waktu ketika mengerjakan tugas dan tingkat kehadiran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kartono (2018)	Pengaruh profesionalisme, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabungan Negara Kantor Cabang Malang	• Jenis penelitian : kuantitatif • Teknik pengambilan sampel : rumus slovin • Skala pengukuran : - • Analisis data : analisis regresi linier berganda	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara profesionalisme dengan kinerja karyawan.	• Variabel Bebas : iklim kerja • Variabel Terikat : (Kinerja Karyawan)
2.	Muliaty (2021)	Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda	• Jenis penelitian : kuantitatif • Teknik pengambilan sampel : rumus slovin • Skala pengukuran : - • Analisis data : parsial least	Dalam penelitian ini profesionalisme, komitmen, organisasi, dan kepuasan kerja hanya variabel profesionalisme yang tidak berpengaruh	• Variabel bebas : (profesionalisme, komitmen, organisasi, dan kepuasan kerja) • Variabel terikat :

			square (PLS)	signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.	(kinerja karyawan)
3.	Firda Zulfannisa Ariga (2018)	Pengaruh profesionalisme audit internal terhadap kinerja auditor internal dan pencegahan kecurangan (fraud) pada PT. Lintas Mediatama	- Jenis Penelitian : Kuantitatif - Analisis data : SPSS VERSI 23	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : - Profesionalisme audit internal berpengaruh terhadap kinerja audit internal - Profesionalisme audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan	- Variabel bebas : profesinoalisme audit interal - Variabel terikat : kinerja auditor internal dan pengegahan kecurangan
4.	Andri junasri tanjung dkk (2020)	Pengaruh profesionalisme ,karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas social kabupaten	- Jenis penelitian : kuantitatif - Analisis Data : analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : variabel profesionalisme karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultam	Variabel bebas : profesionalisme, karakteristik pekerjaan dan komitmen

		labuhbatu utara		berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Sosial kabupaten labuhbatu utara	• Variabel terikat : kinerja pegawai
5.	Endang Sugiati (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expament	• Jenis penelitian : kuantitatif • Analisis Data : analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan lingkungan kompensasi terhadap kinerja karyawan itu berpengaruh signifikan.	• Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Kompensasi • Variabel terikat : kinerja karyawan
6.	Timoti Hendro (2018)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang	• Jenis penelitian : kuantitatif • Analisis Data : analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pengaruh kompensasi dan kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang berpengaruh signifikan	• Variabel bebas : Kompensasi dan Kepuasan kerja • Variabel terikat : kinerja karyawan
7.	Endang sumardi, Sonny	pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya	• Jenis penelitian : kuantitatif	Dalam penelitian ini Komunikasi dan Budaya	• Variabel bebas : (Integritas,

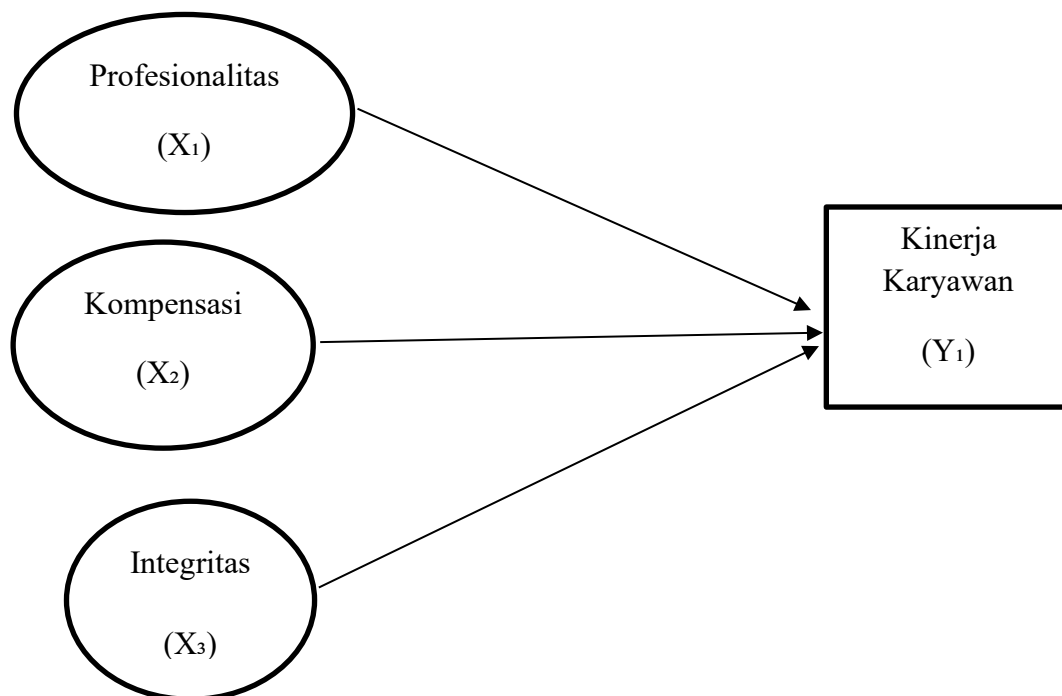
	Hersona GW, Nunung Nurhasanah (2022)	Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh	• Teknik pengambilan sampel : rumus slovin akdon • Skala pengukuran : - • Analisis data : regresi linier berganda	Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gajah Putih Lestari	Komunikasi dan Budaya Organisasi) • Variabel terikat : (kinerja karyawan)
8.	Farizah Radhiah Yusuf (2021)	Pengaruh Integritas dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. JasaMarga TOLLROAD Operator cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya	• Jenis Penelitian : kuantitatif • Teknik pengambilan sampel : <i>Non Probability Sampling</i> • Skala pengukuran : - • Analisis data : analisis regresi linier berganda	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa integritas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel bebas : (Integritas, dan Motivasi) • Variabel terikat : (kinerja karyawan)
9.	Lisa Sarinah (2020)	Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement	• Jenis Penelitian : kuantitatif	Hasil Penelitian : Bahwa variabel integritas	• Variabel bebas : (Profesionalisme,

		(Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Dki Jakarta	• Teknik pengambilan sampel : <i>Non Probability Sampling</i> • Skala pengukuran : - • Analisis data : analisis regresi linier berganda	memiliki pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan PAM JAYA (24,8%), diikuti oleh variabel profesionalisme (13,7%). Sedangkan variabel employee engagement (keterikatan karyawan) memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja karyawan PAM JAYA yaitu sebesar 10,2%.	Employee Engagement dan Integritas) • Variabel terikat : (kinerja karyawan)
10.	Nadya Meidisyah Yolanda (2020)	Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Organisasi Per angkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang	• Jenis penelitian : kuantitatif • Teknik pengambilan sampel : - • Skala pengukuran : - • Analisis data : analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian : bahwa nilai Adjusted R Square sebanyak 0,419 artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD sejumlah 41,9%.	• Variabel bebas : Integritas • Variabel terikat : kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2017) yang dimana **Uma Sekaran** juga mengungkapkan bahwa kerangka konseptual adalah pola dari kerangka berfikir yang didalamnya mengandung bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor-faktor masalah yang diindikasikan penting. Berdasarkan latar belakang penelitian ini, berikut adalah kerangka konseptual dari penelitian ini.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan gambar :

———— Parsial
----- Simultan

Dapat dijelaskan dari kerangka konseptual tersebut diatas, bahwa penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel *independent* (bebas) yaitu, profesionalisme, kompensasi, dan integritas, serta menggunakan satu variabel

dependent (terikat) yaitu kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga dilakukan sebagai cara untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial dan secara simultan antara vairabel-variabel *independent* dengan variabel *dependent* nya.

2.4 Hipotesis

Menurut Sri Ismawati Muslich Anshori (2017) Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara, dari fenomena-fenomena yang yang nyata. Berdasarkan teoritis penelitian terdahulu diatas, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis, antara lain :

- H₁ : Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Jombang Perseroda
- H₂ : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Jombang Perseroda
- H₃ : Integritas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Jombang Perseroda
- H₄ : Profesionalisme, Kompensasi, dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jombang Perseroda

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (I Made Laut Mertha Jaya : 2020) merupakan sebuah penelitian yang menghasilkan temuan baru dengan menggunakan prosedur penelitiannya berupa angka kemudian dianalisis menggunakan statistika.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode survei, dimana penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil dan data yang dipelajari bersumber dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Objek penelitian ini adalah PT. Bank Jombang Perseroda. yang ada di Kabupaten Jombang.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dan ditujukan kepada karyawan PT. Bank Jombang dan waktu penelitian dimulai pada tanggal 12 April 2023.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.2. Populasi

Populasi merupakan wilayah penyamarataan yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Anak Putu Agung, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jombang yang berjumlah 179 orang.

3.1.3 Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan Random Sampling atau *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2001), bahwa “*Teknik simple random sampling* merupakan teknik untuk melakukan pengambilan sampel secara acak dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk menjadi bagian dari anggota sampel”.

Menurut Wiratna Sujarweni, jumlah sampel yang diharapkan dalam 100% untuk mewakili populasi adalah jumlah anggota populasi itu sendiri. Oleh karena itu dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 179 orang, yang merupakan keseluruhan dari jumlah populasi yang diketahui.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian suatu lambang atau sifat dari orang, objek maupun aktivitas yang memiliki bentuk tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 39). Dalam penelitian ini, penlitik menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, antara lain sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang berpengaruh terhadap berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 39). Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yang akan digunakan, yaitu profesionalitas, kompensasi, dan integritas.
- b. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 39). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yang akan digunakan, yaitu kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional

Untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, maka digunakan definisi operasional. Selain itu, definisi operasional memberikan gambaran dan penjelasan mengenai arti variabel, yang akan memudahkan pembuatan kuesioner oleh peneliti. Definisi tersebut dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami arti dari setiap variabel yang diteliti dan memudahkan dalam pembuatan item-item kuesioner yang akan digunakan sebagai alat bantu penggalan data dalam penelitian kuantitatif. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Profesionalitas (X1)	Profesionalitas adalah sebuah bentuk dari kemampuan karyawan yang berupa suatu pekerjaan dalam bidangnya masing-masing	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan Prasarana 4. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM)
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh para karyawan atas imbalan jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan.	1. Gaji dan Upah 2. Pemberian Insentif 3. Pemberian Tunjangan 4. Fasilitas yang memadai
Integritas (X3)	Integritas adalah kemampuan orang dalam mewujudkan apa yang telah dijanjikan olehnya itu menjadi suatu kenyataan.	1. Perilaku Jujur 2. Sikap Konsisten 3. Komitmen terhadap visi dan misi di perusahaan atau organisasi

		4. Tanggap terhadap suatu permasalahan 5. Berani dan siap mengambil keputusan, serta siap menerima resiko 6. Disiplin serta tanggung jawab atas segalanya yang telah dia kerjakan 7. Mencatat kinerja seseorang di masa lalu 8. Kinerja
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

3.1.3 Uji Validitas

Instrumen penelitian harus lulus uji validitas agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyelidiki data ketika melakukan penelitian. Dengan bantuan SPSS 25 akan dilakukan perhitungan uji validitas untuk variabel X dan Y. Kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas adalah sebagai berikut :

- Dapat dikatakan valid, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. (pada taraf signifikan 0,05).
- Dapat dikatakan tidak valid, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05).

3.1.3 Uji Realibilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur. Konsistensi yang dimaksudkan dalam hal ini adalah jawaban dari responden dari waktu ke waktu, data dapat dikatakan reliabel jika data yang dalam pengujian mendapatkan nilai reliabilitas yang tinggi. Ukuran data dapat dikatakan reliabel jika hasil perhitungan uji reliabilitas lebih dari 0,60.

3.7 Jenis Data dan Sumber Data

3.1.3 Jenis data

Data pada penelitian adalah data kuantitatif yang berupa angka-angka, yang mana Sugiyono bahwa data kuantitatif akan diperlukan sebuah analisis statistic. Oleh karena itu, data yang didapatkan dari hasil penelitian, akan di analisis melalui aplikasi sebagai alat untuk membantu menganalisis data penelitian.

3.1.3 Sumber data

Sumber yang dianggap dapat berasal langsung dari sumber aslinya. Selain itu, peneliti harus mencari sendiri data ini dengan melibatkan responden yang telah diidentifikasi melalui survei, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner dan kutipan dari penelitian lain berfungsi sebagai sumber data utama penelitian.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang bermanfaat pada himpunan data yang telah diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Metode yang melibatkan peserta

untuk menanggapi beberapa pertanyaan tertulis. Jika peneliti menyadari variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diantisipasi dari responden, kuesioner adalah pendekatan sukses.

Skala *likert* menurut Sugiyono, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *Likert*, yang memiliki lima kategori tanggapan, merupakan alat penilaian yang digunakan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada tabel:

Tabel 3. 3 Skala Instrumen

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 4skala instrumen

Dalam penelitian ini saat Penyebaran kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan “*google forms*” sehingga memudahkan bagi responden untuk mengisi dan menghemat waktu pengerjaan.

3.9 Teknik Analisis Data

Tindakan menganalisis data dan mengevaluasi hasil dikenal sebagai analisis data. Pengolahan data mulai dari penyajian data, melakukan komputasi untuk mendeskripsikan data, dan menggunakan uji statistik untuk menilai hipotesis semuanya termasuk dalam analisis data dalam penelitian kuantitatif. Statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau probabilitas,

adalah statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengevaluasi. Yang ditarik temuan kemudian diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Para peneliti menjalankan tes berikut untuk memeriksa data yang telah mereka kumpulkan :

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

3.9.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka berakibat uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat metode untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test.

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

3.9.1.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).⁷⁷ Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk menguji gangguan

multikolinieritas biasanya sering menggunakan alat yang bernama *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. Variabel bebas penelitian dikatakan **tidak terjadi** multikolinieritas apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Sebaliknya apabila nilai $VIF > 10$ dengan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas antara variabel bebas penelitian.

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila variannya berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Upaya untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji Glejser. Uji ini menguji untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel bebas. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikansi variabel independent $< 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas
- b) Apabila nilai signifikansi variabel independent $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.1.3 Uji Hipotesis

3.9.2.1 Uji hipotesis secara parsial (Uji T)

Pada pengujian regresi akan menghitung seberapa besar pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini membahas mengenai hubungan antara variabel profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan.

Uji - T (Parsial) menurut Ghozali adalah, berfungsi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya dilakukan setelah perhitungan terhadap t-hitung. Lalu apabila dibandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung, maka kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

3.9.2.2 Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F utamanya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini diuji agar dapat mengetahui tingkat kecocokan dalam analisis regresi atau nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi linear berganda nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R² Adjusted*. Nilai koefisien determinasi berada pada nilai nol hingga satu. Apabila dalam perhitungan nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai satu, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sedangkan sebaliknya, apabila dalam pengujian nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil dan Lokasi Perusahaan

Gambar 4. 1 Logo Perusahaan



Dalam sejarah perkembangannya PT. BPR Bank Jombang Perseroda telah mengalami beberapa perubahan. Pada tanggal 31 Maret 1978 status perusahaan-perusahaan daerah milik pemerintah daerah Kabupaten Jombang diubah dengan keputusan Bupati nomor HK. 003.2/09/1978 menjadi Dinas Perusahaan Daerah Kabupaten Dati II. Jombang terdiri dari 4 (empat) unit yaitu : Unit Rekreasi Tirta Wisata, Unit Saluran Air Minum, Unit Apotik Seger, dan Unit Bank Pasar.

Pada 7 Nopember 1990 status perusahaan diubah menjadi perusahaan daerah bank pasar berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 1990. Pada tahun 1994 status perusahaan menjadi PD BANK PASAR berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 26 tahun 1994. Pada Tahun 1998 perusahaan memperoleh izin usaha menjadi BPR dengan nama PD BPR Bank Pasar

berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor : KEP-04/KM.17/1998. Pada 06 Nopember 2009 perusahaan berubah menjadi PD. BPR Bank Jombang. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 tahun 2009 dan pada bulan Maret perusahaan berubah status menjadi PT. BPR Bank Jombang Perseroda.¹

PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA merupakan Bank Perkreditan Rakyat yang masih baru berdiri pada tahun 2009, akan tetapi sudah beberapa kali mengalami perubahan karena bank tersebut adalah milik pemerintah Kabupaten Jombang dan diawasi oleh dewan direksi pemerintah dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. BPR Bank Jombang juga memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang mudah dijangkau karena PT. BPR Bank Jombang sendiri memiliki 4 (empat) kantor cabang dan 18 (delapan belas) kantor kas yang menyebar setiap kecamatan dikabupaten Jombang yang lokasi disajikan pada tabel 4.1 dan 4.2

Tabel 4. 1 Jaringan Kantor Cabang **PT. BPR Bank Jombang**

NO.	KANTOR	ALAMAT
1.	Kantor Cabang Utama	JL. KH. Wahid Hasyim No. 26 Jombang- Jawa Timur
2.	Kantor Cabang Ploso	JL. Raya Ploso Babat No. 120 Ploso, Jombang- Jawa Timur
3.	Kantor Cabang Ngoro	JL. Bupati Ismail, Ngoro, Jombang-Jawa Timur
4.	Kantor Cabang Mojoagung	JL. Raya Mojoagung 143 A Gambiran, Mojoagung, Jombang-Jawa Timur

Sumber : PT. BPR Bank Jombang, 2023

¹ www.bankjombang.co.id diakses pada 15 september 2023 pukul 16.00 WIB

Tabel 4. 2 Jaringan Kantor Kas PT. BPR Bank Jombang

NO.	KANTOR	ALAMAT
1.	Kantor Kas Perak	JL. Raya Perak no. 225, Perak
2.	Kantor Kas Mojowarno	JL. Merdeka no. 184 A Mojowarno
3.	Kantor Kas Gudo	JL. Raya Gudo no. 72, Gudo
4.	Kantor Kas Cukir	JL. Raya Kediri, Cukir-Diwék
5.	Kantor Kas Sumobito	JL. Raya Sumobito, Mojoagung
6.	Kantor Kas Tembelang	JL. Raya Tembelang no. 222
7.	Kantor Kas Peterongan	JL. Raya Brawijaya Peterongan
8.	Kantor Kas Bareng	JL. Dr. Soetomo, Bareng
9.	Kantor Kas Blimbing	JL. Raya Blimbing
10.	Kantor Kas Jogoroto	JL. Raya Sumber Bendo, Jogoroto
11.	Kantor Kas Bandra	Bandar Kedungmulyo RT.02 RW.01
12.	Kantor Kas Megaluh	JL. Raya Pasar Megaluh
13.	Kantor Kas Wonosalam	Ds. Tukum Wonosalam
14.	Kantor Kas Kesamben	Ds. Kesamben RT.02 RW.01
15.	Kantor Kas Kudu	JL. Raya Pasar Tapen no. 225, Kudu
16.	Kantor Kas Plandaan	JL. Raya Plandaan no. 35, Plandaan
17.	Kantor Kas Ngusikan	JL. Raya Keboan no.14, Ngusikan
18.	Kantor Kas Kabuh	JL. Raya Ploso Babat no. 80 Dsn Kabuh RT.01 RW.02, Kabuh

Sumber : PT. BPR Bank Jombang, 2023

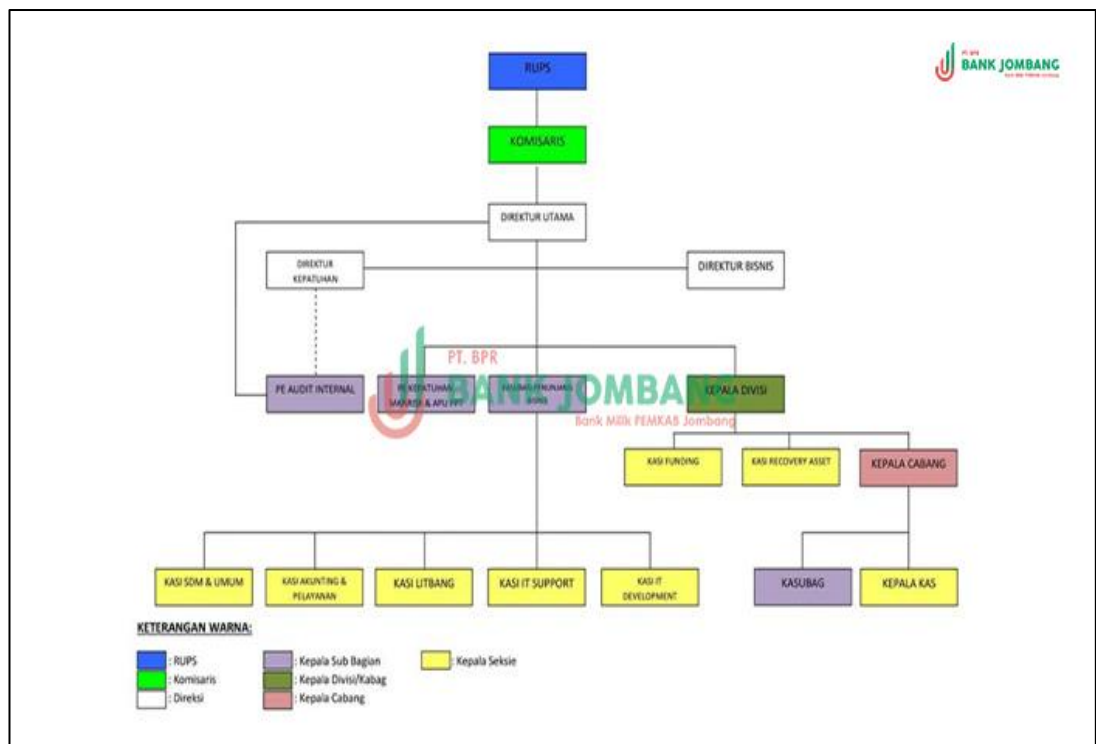
4.1.2 Struktur Organisasi

Dalam sejarah perusahaan struktur organisasi bertujuan untuk membantu kejelasan dalam pelaksanaan mengenai posisi jabatan yang dimana dalam setiap jabatannya memiliki wewenang di dalamnya, tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan. Struktur organisasi juga menjadi jalur dalam memperjelas alur dan wewenang, koordinasi dan tanggung jawab serta hak masing-masing setiap anggota dan

bisa mengetahui kapan waktu yang tepat dan siap ketika mereka mendapatkan tanggung jawab serta dari siapa mereka mendapatkan tugas tersebut.

PT. BPR Bank Jombang juga menggunakan struktur organisasi lini atau sering disebut dengan struktur organisasi garis, yang dimana bentuk garis organisasi dan wewenangnya mengalir dari atas ke bawah. Struktur organisasi ini dipilih karena struktur organisasinya sederhana dan bisa dipahami. Penentuan tanggung jawabnya jelas untuk setiap posisi dan koordinasi relative mudah untuk dilakukan. Struktur organisasi PT. BPR Bank Jombang disajikan pada gambar 4.2

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Bank BPR Jombang



Sumber : PT. BPR Bank Jombang, 2023

Berikut ini merupakan uraian dari struktur organisasi PT. Bank Jombang berdasarkan deskripsi jabatan yang disajikan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Deskripsi Jabatan PT BPR Bank Jombang

Tabel 4. 3 Deskripsi Jabatan

No.	Jabatan/Bagian	Keterangan Fungsi
1.	RSUP	RSUP memiliki fungsi sentral bagi para pemegang saham dalam menentukan kebijakan terkait perusahaan.
2.	Komisaris	Melakukan fungsi pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas dewan direksi demi terwujudnya Good Corporate Governance (GCG)
3.	Direktur Utama	Memimpin perusahaan dengan menentukan kebijakan serta visi misi perusahaan, sebagai coordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.
4.	Direktur Bisnis	Bertanggung jawab kepada direktur utama untuk mengkoordinasikan dan merumuskan strategi mengenai segala bentuk kegiatan bisnis perusahaan.
5.	Direktur Kepatuhan	Bertanggung jawab kepada direktur utama untuk merumuskan strategi mendorong terciptanya budaya kepatuhan didalam perusahaan dan melaporkan pelaksanaan fungsi kepatuhan dan adanya pelanggaran terhadap kepatuhan kepada direksi.
6.	PE Audit Internal	Melakukan fungsi pemeriksaan system dan prosedur BPR (Financial maupun non financial), melakukan pemantauan atau follow up atas hasil pemeriksaan, kemudian memberikan Analisa dan rekomendasi kepada direksi atas setiap temuan pada semua bagian yang terjadi ketidak-sesuaian atau penyimpangan antara pelaksanaan dan hasil tugas dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan.
7.	PE Kepatuhan Manajemen Resiko & APU PPT	Memantau pelaksanaan kebijakn dan pedoman penerapan manajemen risiko yang telah disetujui oleh direksi, melakukan identifikasi, pengukuran, monitoring, dan pengendalian terhadap risiko kepatuhan yang berhubungan dengan kegiatan usaha PD. BPR Bank Jombang

8.	Kasubag Penunjang Bisnis	Mengkoordinir dan membimbing Kepala Kas, Kantor Kas serta mengevaluasi pekerjaannya, dan merekomendasikan penyaluran kredit dengan selektif, juga melakukan survey dengan kepala Kas terhadap calon debitur.
9.	Kepala Divisi	Kepala divisi bertanggung jawab menjalankan semua kebijakan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, dan membawahi bidang tugas dari masing-masing divisi
10.	Kasi Funding	Kasi funding bertanggung jawab pada pencapaian target di bidang usaha funding (pendanaan), menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari nasabah, serta memperkenalkan dan mempromosikan produk-produk yang dimiliki oleh bank.
11.	Kasi Recovery Aset	Mengkoordinir kegiatan terkait dengan pembinaan nasabah, merumuskan target penagihan, melakukan upaya penyelamatan atau penyelesaian terhadap kredit yang bermasalah, dan juga bertanggung jawab membuat laporan hasil penyelesaian kredit bermasalah
12.	Kepala Cabang	Mengawasi dan mengkoordinir bagian operasional, kredit, dan pemasaran dalam menjalankan tugas sehari-hari yang mewujudkan semua hal yang tercantum dalam rencana kerja tahunan dan memantau hasil pelaksanaannya.
13.	Kepala Kas	Mengkoordinir dan memastikan seluruh kegiatan pemberian kredit dan kegiatan kantor kas teradministrasikan dengan baik, dan juga memastikan kantor kas memenuhi target yang telah ditentukan
14.	Kasi SDM & Umum	Menganalisa dan mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, performansi pegawai dan organisasi serta merumuskan bentuk organisasi beserta <i>job description</i> nya, juga mengelola segala bentuk kegiatan administrasi, dan pengembangan pegawai
15.	Kasi Akunting dan Pelayanan	Mempelajari dan menguasai system, prosedur dan peraturan prinsip-prinsip akuntansi dan standar akuntansi keuangan yang

		berlaku umum, juga mengkoordinir pelaksanaan pembukuan atas seluruh transaksi keuangan BPR beserta Back Up data berkaitan dengan pemberian kredit, penghimpunan dana masyarakat (taabungan dan deposito) dan biaya operasional. Selain itu Kasi Akunting dan pelayanan juga bertanggung jawab untuk melakukan Analisa kepuasan pelanggan
16.	Kasi Litbang	Menindaklanjuti pelaksanaan rencana kerja pencapaian sasaran mutu PT. BPR Bank Jombang berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, melakukan evaluasi dan menciptakan inovasi terhadap produk dan pemasaran, serta melakukan survey pasar terkait untuk kepentingan riset pemasaran sesuai penugasan atasan.
17.	Kasi IT <i>Support</i>	Mengkoordinir kegiatan terkait dengan pemantauan <i>core banking</i> untuk operasional, dan bertanggung jawab terhadap segala yang berhubungan dengan jaringan internet di kantor, inventarisasi software, hardware, penyajian laporan data, desain, dan kebutuhan presentasi.
18.	Kasi IT <i>Development</i>	Mengembangkan aplikasi support system, dan bekerjasama dengan Kasi IT Support mengenai segala hal yang berhubungan dengan pelatihan pegawai IT dan pengembangan system IT.
19.	<i>Account Officer kredit umum/marketing</i>	Menganalisa kredit, analisis survei hasil lapangan dalam proses permohonan kredit dan mencari nasabah.
20.	<i>AO komersial</i>	Mencari nasabah, memasarkan produk bank jombang
21.	<i>AO consumer</i>	Mencari calon nasabah untuk kredit pegawai dan kredit haji, melakukan promosi terkait kredit haji dan pegawai, mengumpulkan dan melengkapi seluruh berkas pengajuan kredit
22.	<i>AO collection/recovery asset</i>	Melakukan kunjungan penagihan, menyampaikan dan melakukan pembinaan informasi yang positif kepada nasabah, memonitoring keberadaan nasabah dan barang jaminan.

Sumber : PT BPR Bank Jombang 2023

4.1.3 Jumlah Karyawan

Berdasarkan data karyawan periode 2020, 2021 akhir bukan desember, jumlah total karyawan PT BPR Bank Jombang adalah 179 di tahun 2022 Yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan outsourcing yang ditampilkan pada table 4.4

Tabel 4.4 Jumlah Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Tahun 2021

Tabel 4. 4 Jumlah Karyawan

No.	Kelompok	Jumlah Karyawan
		Tahun 2022
1.	Karyawan Tetap	75
2.	Karyawan Kontrak	39
3.	Karyawan Outsourcing	65
Jumlah		179

Sumber : PT. BPR Bank Jombang

4.1.4 Jam Kerja

Karyawan PT BPR Bank Jombang secara keseluruhan memiliki jam kerja yang sama yaitu 40 jam dalam satu minggu yang akan di tampilkan pada table 4.5

Tabel 4. 5 Jam Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang

Hari Kerja	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Pulang
Senin-Kamis	08.00	12.00 – 13.00 WIB	17.00 WIB
Jum'at	08.00	11.30 – 13.00 WIB	17.00 WIB

Sumber : PT BPR Bank Jombang

4.1.5 Produk

Sebagai perusahaan jasa keuangan yang berupaya untuk melayani masyarakat PT. BPR Bank Jombang memiliki berbagai berbagai macam produk untuk menunjang kebutuhan masyarakat. Produk tersebut digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu tabungan, deposito, kredit.

- a. Tabungan, produk tabungan yang ditawarkan oleh PT. BPR Bank Jombang ada beberapa jenis yaitu, SIMPATI, SIMARMAS, SIMPELMAS, SIMPEL.
- b. SIMPATI (Simpanan Punya Arti), tabungan ini dipersembahkan untuk perseorangan dan badan usaha.
- c. SIMARMAS (Simpanan Arisan Masyarakat), arisan simarmas merupakan salah satu produk tabungan Bank Jomabng yang dimaksudkan untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk arisan dengan nominal pembayaran setiap bulannya 300.000.
- d. SIMPELMAS (Simpanan Pelajar Mahasiswa), tabungan ini di peruntukkan bagi pelajar dan mahasiswa yang bertujuan untuk mendidik, memperkenalkan dan menumbuhkan budaya menabung sejak dini.
- e. SIMPEL (Simpanan Pelajar), tabungan ini merupakan tabungan untuk pelajar dengan persyaratan yang mudah dan fitur yang menarik dalam

rangka edukasi perbankan untuk mendorong budaya menabung sejak usia kecil.

4.1.6 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden penelitian yang digunakan adalah karyawan PT. BPR Bank Jombang sejumlah 179 karyawan. Kuesioner dibagikan pada tanggal 07 Juli sampai dengan 15 september 2023. Berikut merupakan uraian mengenai sampel yang digunakan yaitu :

Tabel 4. 6 Jumlah Kuesioner

NO.	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang dibagikan	179
2.	Kuesioner yang diolah	179

Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa semua sampel yang terkumpul dapat diolah. Dalam penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden dari segi jenis kelamin dan umur.

4.1.6.1 Jenis kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

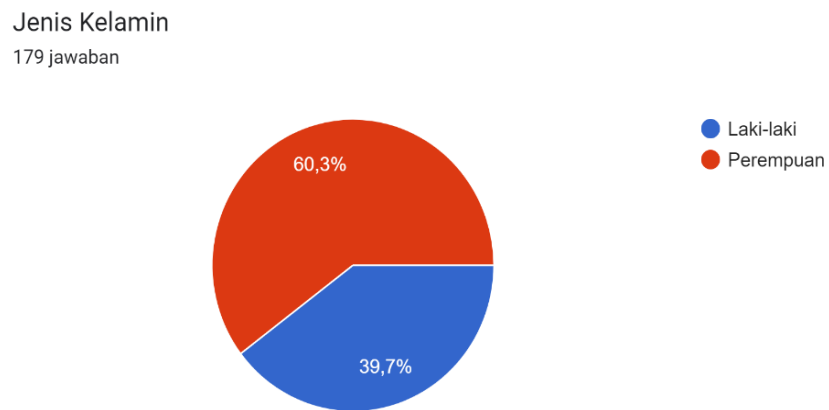
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase %
Laki-laki	71	60,3%
Perempuan	108	39,7

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang sedangkan untuk responden yang

memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 108 Sehingga dapat disimpulkan bahwa 90% responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan.

Berikut adalah bentuk grafik dari jenis kelamin seluruh responden.



4.1.6.2 Umur

Berikut ini adalah karakteristik responden penelitian berdasarkan umur para karyawan, yaitu :

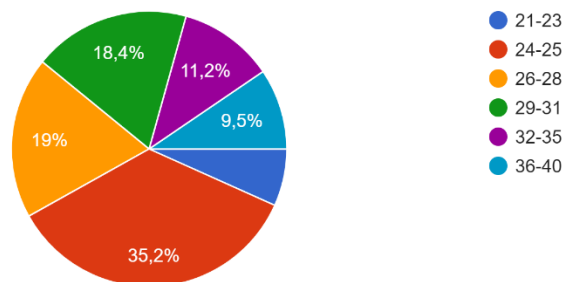
Tabel 4. 8 Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi (n)	Presentase
21-23	12	6,7%
24-25	63	35,2%
26-28	34	19%
29-31	33	18,4%
32-35	20	11,2%
36-40	17	9,5%

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa banyak usia 24 sampai dengan 25 yang masih tergolong muda. Mungkin dengan memiliki

umur yang muda juga menjadi salah satu faktor dalam berpikir yang cemerlang dalam memajukan perusahaan tersebut. Berikut dibawah ini adalah gambark grafik dari karakter responden berdasarkan usia responden.

Umur
179 jawaban



Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan merupakan penjelasan singkat mengenai pelaksanaan penelitian. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Berikut ini merupakan penejlasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dengan media kuesioner.

4.1.7 Analisis Deskriptif

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu profesionalitas, kompensasi, dan integritas. Analisis deskriptif dari tia-tiap pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Profesionalitas

Pada variabel profesionalitas ini terdapat 4 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel profesionalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Profesionalitas

Item	Frekuensi					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	82	71	20	3	3	179
	45,81%	39,66%	11,17%	1,68%	1,68%	100%
X1.2	77	72	26	2	2	179
	43,02%	40,22%	14,53%	1,12%	1,12%	100%
X1.3	53	48	51	21	6	179
	29,61%	26,82%	28,49%	11,73%	3,35%	100%
X1.4	76	66	31	4	2	179
	42,46%	36,87%	39,66%	2,23%	1,12%	100%

Berdasarkan table pernyataan diatas berikut ini merupakan penjelasan mengenai setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner :

a. Saya mampu menganalisis informasi data, atau masalah dengan logis dan cermat

Pada table 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan pertama secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah 45,81% ini termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 45,81% responden wajib setuju jika mereka mampu menganalisis informasi data, atau masalah dengan logis dan cermat.

b. Saya mampu memastikan pekerjaan diselesaikan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan

Pada table 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 43,02% yang termasuk dalam kategori ragu-ragu. Sehingga diketahui bahwa 43,02% responden ragu-ragu atau takut tidak mampu dalam memastikan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik sesuai standar atau tidak.

c. Saya mampu memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan efisien dalam pengelolaan fasilitas

Pada table 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 43,02% yang termasuk dalam kategori ragu-ragu. Sehingga diketahui bahwa 43,02% responden ragu-ragu atau takut tidak mampu dalam memastikan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik sesuai standar atau tidak.

d. Saya mampu mengidentifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai organisasi

Pada table 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 42,46% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 42,46% responden setuju jika

mampu mengidentifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai organisasi.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi

Pada variabel kompensasi ini terdapat 4 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kompensasi

Item	Frekuensi					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X2.1	83	71	20	4	1	179
	46,37%	39,66%	11,17%	2,23%	0,56%	100%
X2.2	60	71	40	5	3	179
	33,52%	39,66%	22,35%	2,79%	1,68%	100%
X2.3	84	65	25	3	2	179
	46,93%	36,31%	13,97%	1,68%	1,12%	100%
X2.4	74	72	28	3	2	179
	41,34%	40,22%	15,64%	1,68%	1,12%	100%

Berdasarkan table pernyataan diatas berikut ini merupakan penjelasan mengenai setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner :

a. Saya mendapat upah sesuai dengan pekerjaan

Pada table 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan pertama secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah 46,37% ini termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 46,37% responden sangat setuju jika mereka diberi upah sesuai dengan jobdisk atau pekerjaannya.

b. Saya mendapat insentif sesuai dengan ketentuan perusahaan

Pada table 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan pertama secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah 33,52% ini termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 33,52% responden setuju jika mereka mendapat insentif tambahan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

c. Saya mendapat THR setiap hari raya

Pada table 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan pertama secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah 46,93% ini termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 46,93% responden sangat setuju jika mereka mendapat THR setiap hari raya.

d. Saya mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan

Pada table 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan pertama secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah 41,43% ini termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 41,43% responden sangat setuju jika mereka mendapat THR setiap hari raya.

3. Deskripsi Variabel Integritas

Pada variabel kompensasi ini terdapat 8 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kompensasi

Item	Frekuensi					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X3.1	92	59	25	1	2	179
	51,40%	32,96%	13,97%	0,56%	1,12%	100%
X3.2	71	68	35	2	3	179
	39,66%	37,99%	19,55%	1,12%	1,68%	100%
X3.3	74	80	21	3	0	179
	41,57%	44,94%	11,80%	1,69%	0,00%	100%
X3.4	78	79	18	2	2	179
	43,58%	44,13%	10,06%	1,12%	1,12%	100%
X3.5	71	67	31	7	3	179
	39,66%	37,43%	17,32%	3,91%	1,68%	100%
X3.6	84	65	25	3	2	179
	46,93%	36,31%	13,97%	1,68%	1,12%	100%
X3.7	56	65	51	5	2	179
	31,28%	36,31%	28,49%	2,79%	1,12%	100%
X3.8	59	51	59	7	3	179
	32,96%	28,49%	32,96%	3,91%	1,68%	100%

Berdasarkan table pernyataan diatas berikut ini merupakan penjelasan mengenai setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner :

a. Saya mampu menyelesaikan produk sesuai ketentuan perusahaan

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 51,40% yang termasuk dalam kategori sangat setuju.

Sehingga diketahui bahwa 51,40% responden sangat setuju dalam menyelesaikan produk sesuai ketentuan perusahaan.

b. Saya mampu menyelesaikan jumlah produk sesuai target harian perusahaan

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 39,66% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 39,66% responden setuju menyelesaikan jumlah produk sesuai target harian perusahaan.

c. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 41,57% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 41,57% responden sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan karena itu juga berpengaruh terhadap perusahaan

d. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan menggunakan alat-alat untuk meminimalisir kerusakan produk

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 43,58% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 43,58% responden sangat setuju dalam

menyelesaikan pekerjaan menggunakan alat-alat untuk meminimalisir kerusakan produk.

e. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 39,66% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 39,66% responden setuju dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

f. Saya mampu taat peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 46,93% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 46,93% responden sangat setuju jika mentaati segala peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi.

f. Saya mampu mempertimbangkan kepentingan organisasi

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 31,28% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 31,28% responden setuju jika lebih mempertimbangkan kepentingan Bersama dari pada kepentingan individu.

g. Saya mampu melakukan tugas pekerjaan dengan jujur

Pada table 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 32,96% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 32,96% responden mengatakan setuju jika mereka harus melakukan tugas pekerjaannya dengan jujur.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi ini terdapat 5 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Item	Frekuensi					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y1	76	72	25	4	2	179
	42,46%	40,22%	13,97%	2,23%	1,12%	100%
Y2	75	64	32	6	2	179
	41,90%	35,75%	17,88%	3,35%	1,12%	100%
Y3	52	64	54	6	3	179
	29,05%	35,75%	30,17%	3,35%	1,68%	100%
Y4	59	51	59	7	3	179
	32,96%	28,49%	32,96%	3,91%	1,68%	100%
Y5	65	60	48	3	3	179
	36,3%	33,52%	26,82%	1,68%	1,68%	100%

a. Saya selalu berusaha bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan

Pada table 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 42,46% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 42,46% responden sangat setuju jika dituntut dalam selalu berusaha bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

b. Saya mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien

Pada table 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 41,90% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sehingga diketahui bahwa 41,90% responden sangat setuju jika selalu berusaha mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien.

c. Saya sanggup bekerja secara mandiri

Pada table 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 29,05% yang termasuk dalam kategori netral. Sehingga diketahui bahwa 29,05% responden bias mengerjakan secara mandiri, akan tetapi tetap masih membutuhkan bantuan para karyawan yang lain demi berjalannya atau tercapainya suatu visi dan misi dalam organisasi tersebut.

d. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Pada table 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 32,96% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 32,96% responden dari para karyawan tersebut bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

e. Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan

Pada table 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan untuk pernyataan kedua secara keseluruhan presentase tanggapannya adalah sebesar 36,3% yang termasuk dalam kategori setuju. Sehingga diketahui bahwa 36,3% responden karyawan ini setuju jika mereka selalu mnegupayakan dalam mencapai target pekerjaan sesuai yang telah di tetapkan perusahaan tersebut.

h. Analisis Data

1) Uji Validitas

Dalam mengukur validitas pada data penelitian dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table. Dasar pengambilan keputusan bahwa pertanyaan yang digunakan valid adalah dengan melihat hasil pengujian di kolom *Corrected Item-Total Correlation* atau biasa disebut sebagai hasil r hitung. Uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk menentukan nilai r tabel dapat dengan menggunakan rumus $df = N-2$, dengan melihat pada r tabel sesuai dengan tingkat signifikansi dua arah yaitu

0,05. Nilai t tabel untuk jumlah sampel 179 adalah 0,146. Berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan alat SPSS 25 :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalitas (X1)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Profesionalitas	X1	0.785	0,146	Valid
	X2	0.736	0,146	Valid
	X3	0.766	0,146	Valid
	X4	0.817	0,146	Valid
Kompensasi	X2.1	0.805	0,146	Valid
	X2.2	0.831	0,146	Valid
	X2.3	0.811	0,146	Valid
	X2.4	0.842	0,146	Valid
Integritas	X3.1	0.638	0,146	Valid
	X3.2	0.625	0,146	Valid
	X3.3	0.788	0,146	Valid
	X3.4	0.770	0,146	Valid
	X3.5	0.804	0,146	Valid
	X3.6	0.811	0,146	Valid
	X3.7	0.797	0,146	Valid
	X3.8	0.674	0,146	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.794	0,146	Valid
	Y2	0.820	0,146	Valid
	Y3	0.802	0,146	Valid
	Y4	0.674	0,146	Valid
	Y5	0.823	0,146	Valid

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Dari Hasil pengujian dengan SPSS 25, diatas dapat dikatakan bahwa instrument variabel Profesionalitas (X1), Kompensasi (X2), Integritas (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dapat dinyatakan valid. Instrument penelitian disebut valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0,146 dengan signifikan 0,05.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah bias dipercaya dan sesuai kenyataan sebenarnya di lapangan atau realibel tidaknya sebuah instrument dalam variabel penelitian. Konsistensi yang dimaksud dalam hal ini adalah jawaban dari responden apakah tetap konsisten dan bisa reliable. Sebuah data dapat dikatakan reliabel jika hasil perhitungan di kolom Cronbach's Alpha memperoleh nilai lebih dari 0,60. Berikut ini merupakan hasil uji Reabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Profesionalitas	0,970	Realibel/Diterima
2.	Kompensasi	0,970	Realibel/Diterima
3.	Integritas	0,970	Realibel/Diterima
4.	Kinerja Karyawan	0,970	Realibel/Diterima

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

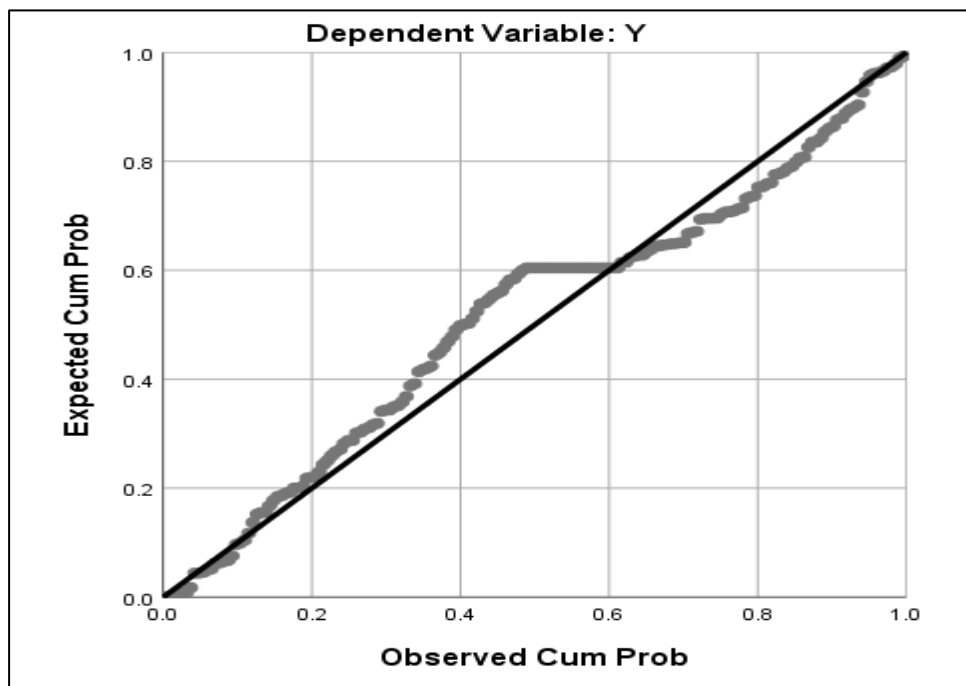
Dari hasil uji realibilitas data diatas dapat diurutkan bahwa semua instrument variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau diterima. Dengan kategori penilaian nilai r alpha. 0,970 yang lebih besar dari nilai ketentunnya yaitu 0,60.

i. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memulai data pada sekelompok data atau variabel apakah persebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengukur uji normalitas pada penelitian yaitu dengan menggunakan grafik P-Plot dengan kriteria pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar sepanjang garis linier maka data dinyatakan normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusannya yaitu menggunakan hasil dari uji grafik P-Plot

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas P-Plots



Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan titik-titik yang merupakan data menyebar di dekat dan mengikuti garis diagonal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji, apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel bebas. Untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas yaitu dengan melihat hasil uji di kolom *Tolerance*, yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai di kolom *Variance Inflation Factor* (VIF), yang harus lebih kecil dari 10. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalitas	0.212	4.707	Tidak Terjadi Multikolineritas
Kompensasi	0.161	6.225	Tidak Terjadi Multikolineritas
Integritas	0.179	5.597	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Dari Hasil pengujian multikolinieritas data menggunakan SPSS 25 diatas dapat disampaikan bahwa seluruh instrument variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas. Dengan nilai tolerance $0.212 > 0,1$ pada variabel profesionalitas, nilai tolerance $0.161 > 0,1$ pada variabel kompensasi, dan nilai tolerance $0.179 > 0,1$ pada variabel integritas. Sedangkan nilai VIF $4.707 < 10$ pada variabel profesionalitas, nilai VIF $6.225 < 10$ pada variabel kompensasi, dan nilai VIF $5.597 < 10$ pada variabel integritas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Syarat harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala autokorelasi sama dengan nol atau tidak ada autokorelasi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.801	.798	1.76526	1.969
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

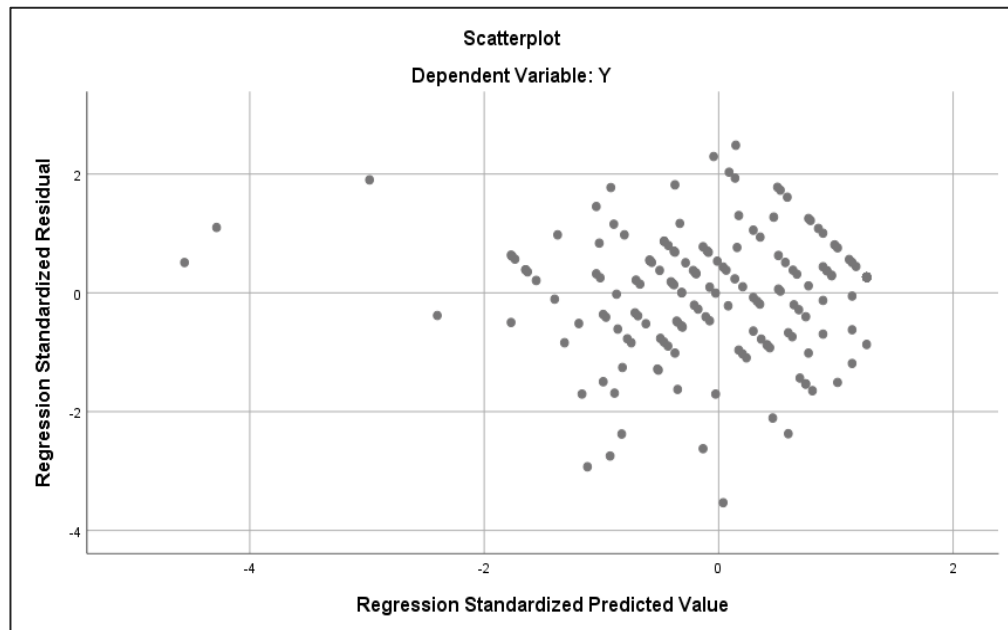
Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai durbin watson penelitian ini adalah sebesar 1.969 yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi. Hal ini dikarenakan nilai durbin watson (d) lebih besar dari batas atas (dU) yaitu sebesar 1.722 dan kurang dari $4 - dU$ ($4 - 1.722 = 2.278$).

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan untuk penelitian yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil uji pada diagram *Scatter Plot*. Titik-titik hasil uji harus

tersebar di sekitar, di atas dan di bawah angka 0, serta tidak membentuk sebuah pola. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Diagram Scatterplot



Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Dengan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas, karena titik-titik tersebar diantara angka 0.

j. Uji Hipotesis

1) Uji Pengaruh Parsial

Uji T digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial atau secara langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini maka tujuan dari uji parsial adalah untuk menguji pengaruh variabel profesionalitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan.

Ketentuannya adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ dari t tabel maka, dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1, 2 dan 3 diterima. Berikut adalah hasil Uji T dalam penelitian ini :

Tabel 4. 17 Hasil Uji T Parsial

Variabel	t - hitung	t – table	sig.
Profesionalitas	19.826	1.973	0.000
Kompensasi	19.710	1.973	0.000
Integritas	24.959	1.973	0.000

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa H1, H2, dan H3 dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya pengaruh profesionalitas, kompensasi dan integritas terhadap kinerja karyawan.

- f. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabelnya, yaitu $H1 = 19.826 > 1.973$ dan nilai sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,005. Sehingga profesionalitas memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- g. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabelnya, yaitu $H2 = 19.710 > 1.973$ dan nilai sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,005. Sehingga kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- h. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabelnya, yaitu $H3 = 24.959 > 1.973$ dan nilai sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,005. Sehingga integritas memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Uji F Simultan

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Ketentuannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H4 diterima. Berikut ini merupakan hasil dari uji simultan yang telah dilakukan.

Tabel 4. 18 Uji F Simultan

Variabel	F – hitung	F – table	sig.
Profesionalitas, Kompensasi, dan Integritas	234.783	3.89	0.000

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Sehingga dapat diketahui dari hasil uji simultan antara variabel bebas profesional, kompensasi dan integritas memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung, yaitu sebesar $234.783 > F_{tabel}$ yang sebesar 3.89, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,005.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam SPSS digunakan untuk memperkirakan besarnya kontribusi variabel bebas (*independent*) dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent*). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil output Modely Summary, untuk besarnya koefisien determinasi atau *R Square*. Berikut ini merupakan hasil uji Koefisien Determinan yang telah dilakukan.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
I	0.690	0.688
II	0.687	0.685
III	0.779	0.777
IV	0.801	0.798

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 25

Dari hasil pengujian koefisien determinasi data diatas diketahui bahwa:

- Variabel profesionalitas memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.690 atau sekitar 69%
- Variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.687 atau sekitar 68%.
- Variabel integritas memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.779 atau sekitar 77%.
- Variabel profesionalitas, kompensasi, dan integritas memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 0.801 atau sekitar 80%.

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa ketiga variabel bebas yaitu profesionalitas, kompensasi, dan integritas mampu menjelaskan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik maka dapat dijelaskan pada masing-masing variabel sebagai berikut :

4.1 Pengaruh profesionalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

BPR Bank Jombang

Berdasarkan hasil uji penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila profesionalitas menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan atau penurunannya sebuah perusahaan tersebut. berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa variabel profesionalitas memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartono yang memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh profesionalitas terhadap kinerja karyawan. Menurut Mayang Sari (2017 : 14), ada beberapa sifat yang harus dimiliki oleh setiap pribadi untuk mewujudkan profesionalitas, yaitu:

- k. Pengetahuan yang luas dan memadai dalam melaksanakan tugas, dalam penelitian ini hal tersebut dibuktikan dengan tingkat jawaban yang diberikan oleh karyawan PT. BPR Bank Jombang mengenai kemampuan dalam menganalisis sebuah data dan masalah secara logis dan cermat, yang cukup tinggi yaitu sebanyak 153 dari 179 orang setuju. Dengan kata lain lebih dari 50% karyawan di PT. Bank BPR Jombang memberikan klaim bahwa mereka melakukan tugas secara profesional.
- l. Perilaku yang percaya diri, jujur, objektif dan loyal dalam bekerja. Dalam penelitian ini, hal tersebut dibuktikan dengan jawaban karyawan PT. BPR Bank Jombang mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan

baik sesuai dengan standar (percaya diri), sebesar 83%. Serta mampu mengidentifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan (loyal), sebesar 79%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Bank Jombang memiliki tingkat percaya diri dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

5. Kemampuan dalam menggunakan ke profesionalannya secara cermat dan seksama. Dalam penelitian ini ditunjukkan dengan jawaban responden mengenai kemahiran mereka dalam menggunakan perkembangan teknologi untuk menunjang pekerjaan karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi pengelolaan fasilitas, dengan nilai sebesar 56%.

Berdasarkan analisis di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat profesionalitas yang dimiliki karyawan PT. BPR Bank Jombang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia perusahaan dalam melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

4.2 Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kompensasi yang diterima para karyawan tidak sesuai

dengan jobdesk atau pekerjaan yang dilakukan maka bisa menjadikan kemunduran bagi suatu perusahaan.

Dalam uji determinasi nilai R square memiliki hasil sebesar 68% yang berarti pengaruh nilai kompensasi terhadap kinerja karyawan cukup besar. Penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Endang Sugianti dan Timoti Hendro, yaitu adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi secara umum dikenal sebagai pendapatan yang berupa gaji atau insentif. Menurut Sutrisno ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- a. Tingkat biaya hidup, di Indonesia kita mengenal istilah UMK yang merupakan singkatan dari Upah Minimum Kota. Hal tersebut digunakan dengan tujuan untuk menjamin hak pekerja agar tidak diberikan upah atau gaji dengan rate rendah. Sudah menjadi rahasia umum bahwa, UMK disesuaikan dengan tingkat biaya hidup di kota tersebut. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Bank Jombang, sebanyak 86% atau 154 karyawan mendapatkan upah serta insentif sesuai dengan jobdesk yang dikerjakan.
- b. Tingkat kemampuan perusahaan, dalam penelitian ini kemampuan perusahaan ditunjukkan dengan jawaban responden mengenai hak mereka dalam mendapatkan Tunjangan Hari Raya serta Jaminan Kesehatan dan Keselamatan kerja dari

perusahaan, dengan nilai sebesar 83% (149 karyawan) untuk THR dan 81% (146 karyawan) untuk Jaminan kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat diketahui bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, THR dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang berikan oleh PT. BPR Bank Jombang, telah mampu atau sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik serta sesuai dengan ketentuan perusahaan.

4.3 Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jombang

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika integritas yang diberikan para karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan bisa jadi itu menjadi dampak buruk.

Dalam uji determinasi yang telah dilakukan menunjukkan nilai *R square* sebesar 77% yang berarti pengaruh integritas secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah besar. Menurut Ahmad Faizin (2021) Tujuan Integritas adalah memanfaatkan para karyawan agar mereka mau dan bersedia dalam berpartisipasi aktif untuk menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan serta terpenuhi segala kebutuhan para karyawannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farizah Radhiah Yusuf, Lisa Sarinah, dan Nadya Meidisya Yolanda. Penelitian yang mereka lakukan memberikan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan. Menurut Abdullah (2019) yang dikutip oleh Rina Setiastuti dkk (2022 : 385), bahwasannya integritas memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a. Perilaku jujur, dalam penelitian memberikan hasil bahwa 84% atau 151 dari 179 orang mengaku bahwa mereka melakukan tugas secara jujur. 25 orang lainnya bersikap netral, sedangkan ada 3 orang karyawan yang dengan berani memilih untuk tidak melakukan pekerjaannya dengan jujur.
- b. Sikap Konsisten, responden dalam penelitian menunjukkan sikap konsisten yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebanyak 77% karyawan mengaku bahwa mereka dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
- c. Komitmen terhadap visi dan misi di perusahaan, karyawan PT. BPR Bank Jombang menunjukkan tingkat komitmen yang baik dengan klaim karyawan yang mengatakan bahwa mereka mampu memberikan ketaatan terhadap peraturan perusahaan saat diawasi maupun tidak diawasi.
- d. Tanggap terhadap suatu permasalahan, berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sebanyak 157 dari 179 karyawan PT. BPR Bank Jombang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

memanfaatkan alat-alat yang dapat meminimalisir kerusakan produk perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Bank Jombang memiliki tingkat inisiatif dan leadership yang baik.

- e. Disiplin serta tanggung jawab atas segalanya yang telah dia kerjakan, sebagai karyawan yang berintegritas sudah sepatutnya memiliki sifat disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Pada penelitian ini karyawan PT. BPR Bank Jombang menunjukkan sifat tersebut dengan mengklaim bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka dengan penuh tanggung jawab, dengan nilai responden sebesar 77%.

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. BPR Bank Jombang memiliki tingkat integritas yang baik. Integritas karyawan akan memberikan dampak terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik integritas yang diberikan karyawan, maka semakin baik pula hasil kinerja yang dihasilkan.

4.4 Pengaruh profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jombang

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas, kompensasi, dan integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Menurut Bangun (2012 : 232) bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau dengan melihat karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik juga dapat dipengaruhi oleh tingkat upah yang di dapatkan. Kepuasan dalam diri karyawan akan upah yang mereka dapatkan akan mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa serta Sutrisno, kinerja karyawan dapat dilihat dengan beberapa indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Bank Jombang dapat melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi target perusahaan berikan. Hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Semakin sesuai pemberian kompensasi dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan, maka semakin baik pula hasil kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang menyatakan, pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya agar lebih mudah dan cepat dalam mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, berdasarkan penelitian yang telah dilakuakn dapat diketahui bahwa karyawan PT. BPR Bank Jombang memahami betul jobdesk yang mereka terima. Selain itu, karyawan juga dapat memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang untuk menunjang pekerjaan mereka

yang dapat memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Rusdi Hidayat na, Akhmad Fauzi (2020) kinerja atau *performance* merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaannya, dimana karyawan tersebut menggunakan semua kemampuan pengetahuan, dan kinerjanya dan diukur berdasarkan skill, dan attitudenya setiap melakukan pekerjaannya.

- c. Inisiatif, dalam hal ini ditunjukkan dengan keberanian karyawan dalam mencoba teknologi yang ada untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.
- d. Sikap atau integritas karyawan PT.BPR Bank Jombang dapat dikatakan baik, lebih dari 50% karyawan melakukan tugasnya dengan jujur dan sesuai dengan jobdesk yang mereka terima. Taat akan peraturan perusahaan, erta berusaha untuk selalu disiplin dan mengejar target yang telah diberikan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka data ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Variabel *Profesionilitas* (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda
2. Variabel *Kompensasi* (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda
3. Variabel *Integritas* (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda
4. Variabel *Profesionilitas, Kompensasi, Integritas* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda

Saran

Berdasarkan diperolehnya hasil analisis, dilakukannya pembahasan dan kesimpulan seperti diatas, berikut merupakan beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti yang ditujukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel profesionalitas yang berpengaruh, saran yang dapat diberikan adalah Bank Jombang terus melakukan evaluasi dan pelatihan untuk memberikan arahan kepada

para karyawan agar bisa bersikap professional ketika melakukan pekerjaannya.

- b. Untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini, bank jombang juga perlu menambahkan sedikit fee selain dari gaji, guna memajukan perusahaannya dan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut agar tercapai segala visi misi yang telah dibuat oleh perusahaan.
 - c. Untuk variabel integritas dalam penelitian ini, bank jombang harus mempertahankan dan meningkatkan integritas demi kemajuan perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Dapat memperluas jumlah sampel yang diharapkan memberikan hasil penelitian yang berbeda dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Wiji Nurastuti, *Teknologi Perbankan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 1
- Nora Anisa Br Sinulingga dkk, *Perilaku Konsumen Strategi dan Teori*, hal. 2
- Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2005), 46.
- Devitia Putri Nilamsari,"Pengukuran Kinerja Tenaga Profesional Pada Organisasi Jasa (Studi Kasus Kota Bahasa Salatiga)", *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perpajakan*, (Vol. 1. No. 1, 2018), 134.
- Mayang Sari, Pengaruh Profesionalisme Kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang,(Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang:2017), 14.
- Kina Atika, Nisa, and Ulul Mafra, 'Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN (Persero) Yang A . Pelayanan Listrik Untuk Menyediakan Serta Mel', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17.14 (2020), 355–66.
- Salsabila Maretta Firdaus, 'Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bahari Inn Hotelkota Tegal', 2019, 1–130.
- Rizka putri Indahningrum and others, *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507.1 (2020), 1–9
- Wurangian, Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan

- Organisasi. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Zahra, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. 2011
- Ahmad Faizin, ‘Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik Skripsi’, 2021.
- Rina Setiastuti, Juju Zuhriatusobah, and Yulianita Rahayu, ‘Pengaruh Kompetensi, Integritas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi Pada PT XYZ’, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5.2 (2022), 385 <<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16516>>.
- Kinerja Karyawan and D I Pt, ‘PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP’, 2021.
- Rusdi hidayat na, akhmad fauzi, *Manajemen Kinerja* (surabaya: Airlangga University Press, 2020).
- S.AP. M.Si Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017).
- Risa Oktafiah and Bambang Swasto Sunuharyo, ‘Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48.1 (2017), 71–79.
- Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, ‘Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3.1 (2020), 120–35

<<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>>.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Sri Iswati Muslich Anshori, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ke-1 (Surabaya: Airlangga University Press, 2017).

M.Si Prof. Dr. Drs. Anak Agung Putu Agung and MM Dr. Anik Yuesti, SE., *METODE PENELITIAN BISNIS KUANTITATIF DAN KUALITATIF*, ed. by MM Dr. I Nengah Suardhika, SE. (Kab. Badung Bali Indonesia: CV. Noah Aletheia, 2019).

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. hal. 39

Sugiarti Endang, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang, (Universitas Pamulang Indonesia : 2020).

Hendro Timoti, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang, (Surabaya: 2018).

www.bankjombang.co.id diakses pada 15 september 2023 pukul 16.00 WIB

Purnomo, Albert Kurniawan. *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya. Jagad Publishing, 2019.

Wibowo, Agung Edi. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media, 2012.

BIODATA PENULIS



Nama : Nurushshofiyah Hanum

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat dan Tanggal Lahir : Jombang, 02 Mei 1999

Alamat : JL. KH. Wahab Habsulloh NO.14 Sambong
Santren Jombang

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

NIM : G73218063

Pengalaman Organisasi : Seksi Keagamaan FORMAJ (Forum Mahasiswa
Jombang)

LAMPIRAN KUESIONER

“Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jombang Perseroda”

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Nurushshofiyah Hanum Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya. Pada kesempatan kali ini mohon kesediaannya saudara atau saudari yang pernah bekerja di PT. Bank Jombang Perseroda, dimohon untuk dapat mengisi daftar kuesioner yang saya berikan. Informasi yang saudara atau saudari berikan sangat penting dan berguna untuk melengkapi data dalam penelitian skripsi yang berjudul **“(Pengaruh Profesionalitas, Kompensasi dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jombang Perseroda)”**.

Informasi yang telah anda berikan akan dijaga dengan baik kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas perhatian saudara atau saudari saya ucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pernyataan yang kurang berkenan dihati saudara atau saudari sekalian.

A. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan satu jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom skala penilaian yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan.

Responden diminta untuk menilai semua pernyataan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Variabel Profesionalisme (X1)</i>						
1.	Saya Mampu menganalisis informasi data, atau masalah dengan logis dan cermat					
2.	Saya mampu memastikan pekerjaan diselesaikan dengan baik sesuai standar yang di tetapkan					
3	Saya mampu memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan efisien dalam pengelolaan fasilitas					
4.	Saya mampu mengidentifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai organisasi					
<i>Variabel Kompensasi (X2)</i>						
1.	Saya mendapat upah sesuai dengan pekerjaan					

2.	Saya mendapat insentif sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3.	Saya mendapat THR setiap hari raya					
4.	Saya mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan					
<i>Variabel Integritas (X3)</i>						
1.	Saya mampu melakukan tugas pekerjaan dengan jujur					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah produk sesuai target harian Perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan menggunakan alat-alat untuk meminimalisir kerusakan produk					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya mampu mampu taat peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi					
7.	Saya mampu mempertimbangkan kepentingan organisasi					
8.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
<i>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>						

1.	Saya selalu berusaha bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien					
3.	Saya sanggup bekerja secara mandiri					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan					

LAMPIRAN UJI SPSS 25

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Validitas

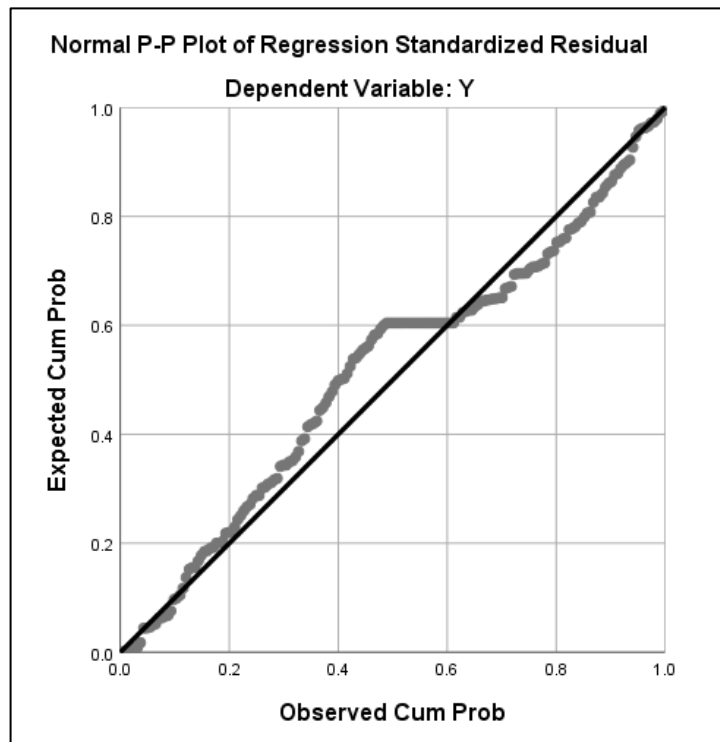
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	82.08	197.690	.785	.969
X1.2	82.11	199.482	.736	.969
X1.3	82.66	192.168	.766	.969
X1.4	82.17	196.432	.817	.968
X2.1	82.05	198.497	.805	.969
X2.2	82.34	195.269	.831	.968
X2.3	82.08	197.264	.811	.968
X2.4	82.15	196.657	.842	.968
X3.1	82.01	201.674	.638	.970
X3.2	82.21	200.809	.625	.970
X3.3	82.09	199.480	.788	.969
X3.4	82.06	199.642	.770	.969
X3.5	82.25	195.321	.804	.968
X3.6	82.08	197.264	.811	.968
X3.7	82.40	196.276	.797	.969
X3.8	82.47	197.711	.674	.970
Y1	82.13	197.600	.794	.969
Y2	82.20	195.633	.820	.968
Y3	82.47	195.464	.802	.968
Y4	82.47	197.711	.674	.970
Y5	82.33	195.099	.823	.968

b. Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	21

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

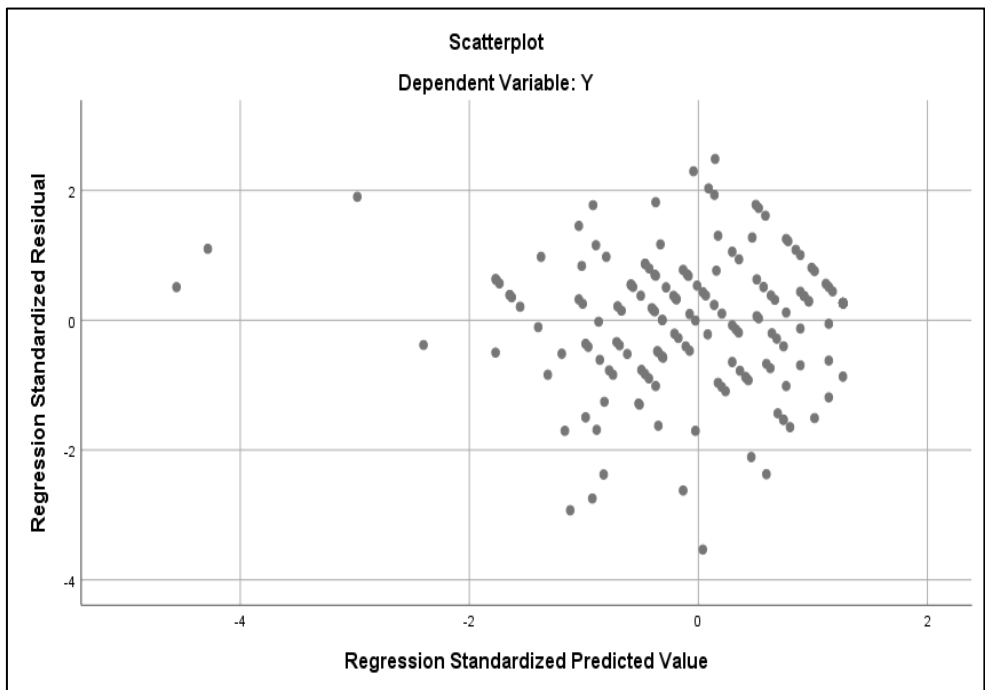
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.212	4.707
	X2	.161	6.225
	X3	.179	5.597

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.801	.798	1.76526	1.969
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

d. Uji Heteroskedastisitas



3. Hasil Uji Hipotesis

a. Profesionalitas terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.228	.867		3.725
	X1	1.033	.052	.830	19.826
a. Dependent Variable: Y					

b. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.100	.928		2.263	.025
	X2	1.075	.055	.829	19.710	.000

a. Dependent Variable: Y

c. Integritas terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.020	.857		-1.190	.236
	X3	.637	.026	.882	24.959	.000

a. Dependent Variable: Y

d. Profesionalitas, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2194.863	3	731.621	234.783	.000 ^b
	Residual	545.327	175	3.116		
	Total	2740.190	178			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

- a. Profesionalitas terhadap kinerja karyawan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.830 ^a	.690	.688
a. Predictors: (Constant), X1			
b. Dependent Variable: Y			

- b. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.829 ^a	.687	.685
a. Predictors: (Constant), X2			
b. Dependent Variable: Y			

- c. Integritas terhadap kinerja karyawan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.882 ^a	.779	.777
a. Predictors: (Constant), X3			
b. Dependent Variable: Y			

- d. Profesionalitas, Kompensasi dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.895 ^a	.801	.798
a. Predictors: (Constant), X2, X1, X3			
b. Dependent Variable: Y			

LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase
Laki-laki	71	60,3%
Perempuan	108	39,7

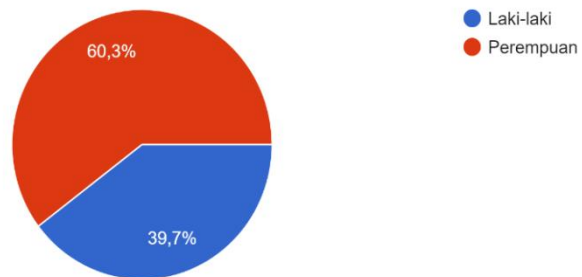
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi (n)	Presentase
21-23	12	6,7%
24-25	63	35,2%
26-28	34	19%
29-31	33	18,4%
32-35	20	11,2%
36-40	17	9,5%

GRAFIK KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

179 jawaban



Umur

179 jawaban

