

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

Zuhria An Nihaya

**NIM 402200097**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

---

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO  
SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Zuhria An Nihaya

NIM 402200097

Pembimbing:

Candra Febrilyantri, M.Ak.

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2024



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Zuhria An Nihaya	402200097	Perbankan Syariah	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.


Ponorogo, 12 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

  
Husna Ni'matul Ulva, M.E.SY  
NIP. 198608082019032023

Menyetujui,

  
Candra Febrilyantri, M.Ak  
NIP. 199202042020122023



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,  
Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera  
Ponorogo  
Nama : Zuhria An Nihaya  
NIM : 402200097  
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu  
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

**Dewan Penguji:**

Ketua Sidang  
Ridho Rokamah, S. Ag., M.Si  
NIP. 197412111999032002

Penguji I  
Yunaita Rahmawati, SE., M.Si., AK.  
NIP. 198406042019032012

Penguji II  
Candra Febrilyantri, M.Ak.  
NIP. 199202042020122023

(*Ridho Rokamah*)  
(*Yunaita Rahmawati*)  
(*Candra Febrilyantri*)

Ponorogo, 26 April 2024  
Mengesahkan  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

*[Signature]*  
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NU 197207142000031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertandatangan dibawah ini:

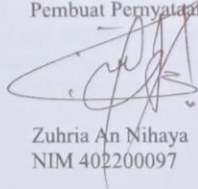
Nama : Zuhria An Nihaya  
NIM : 402200097  
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA  
MENTARI SEJAHTERA PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](https://theses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 26 April 2024  
Pembuat Pernyataan,  
  
Zuhria An Nihaya  
NIM 402200097

vi

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Zuhria An Nihaya

NIM : 402200097

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA  
MENTARI SEJAHTERA PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian  
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 12 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



*Zuhria An Nihaya*  
Zuhria An Nihaya  
NIM 402200097

## ABSTRAK

Nihaya, Zuhria An. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. *Skripsi*. 2024. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Candra Febrilyantri, M.Ak.

**Kata kunci:** Kinerja, Sumber Daya Manusia, Karyawan, Kepuasan, Komitmen.

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini mengakibatkan perusahaan atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien tak terkecuali yang turut dirasakan oleh perbankan syariah. Aspek sumber daya manusia yang masih menjadi salah satu masalah utama bagi bank syariah mengharuskan suatu perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat kinerja agar tujuan perusahaan dapat terealisasi. Beberapa aspek yang disorot dalam penelitian ini meliputi rendahnya daya serap sumber daya manusia berlatar belakang syariah pada bank syariah khususnya yang terjadi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, Dimana kisaran daya serapnya hanya berkisar 20%-30%. Kemudian kaitannya dengan kepuasan kerja para karyawan serta komitmen kerja yang turut andil berkontribusi dalam menyumbang tingkat kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang melatar belakangi penelitian ini.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kemudian menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo sejumlah 55 karyawan sebagai metode pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan *SPSS Statistic 23*.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan, diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 79% responden menjawab variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa sebesar 76% responden menjawab variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan 44% responden menjawab variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Department Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 553.



## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa Syukur skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berarti di dalam kehidupan saya, teruntuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Habib dan Ibu Nafsiatian yang selalu membimbing dan mendoakan dalam setiap langkah yang akan dilalui. Terimakasih banyak atas seluruh dukungan yang telah diberikan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Sahabat dan teman-teman seperjuangan: Dian Puspitasari, Muhammad Syarif Hidayatullah, Nur Arifia Rahma, Sepiya Trihandayani, Samrotul Farida Agustina Wulandari, serta Anna silmi Kaffata yang telah bersedia untuk saling mengisi dan mengoreksi serta mengevaluasi segala usaha demi kelancaran pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas support yang telah diberikan, tetap semangat dan sukses untuk semuanya.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa hanya bagi Allah SWT atas segala nikmat dan pertolongan yang diberikan-Nya dalam bermacam cara sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan kerja dan komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo” dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelas Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di program studi Perbankan Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerandahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga tuntas, terutama kepada yang saya hormati:

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
2. Prof. Dr. H. Luthfi Aminuddin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.
3. Husna Ni'matul Ulya, M.E.SY., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo.
4. Ruliq Suryaningsih, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik
5. Candra Febrilyantri, M.Ak., selaku dosen pembimbing dalam pengerjaan penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.

Harapan penulis semoga Allah SWT menerima dan membalas kebaikan dan ketulusan seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan dan pengerjaan skripsi ini. Semoga hal ini bisa jadi pengalaman yang berharga bagi penulis.

Akhir kata, oleh karenanya kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak demi kemajuan serta bernilai ibadah dihadapan Allah SWT. Amiin.

Ponorogo, 12 Maret 2024

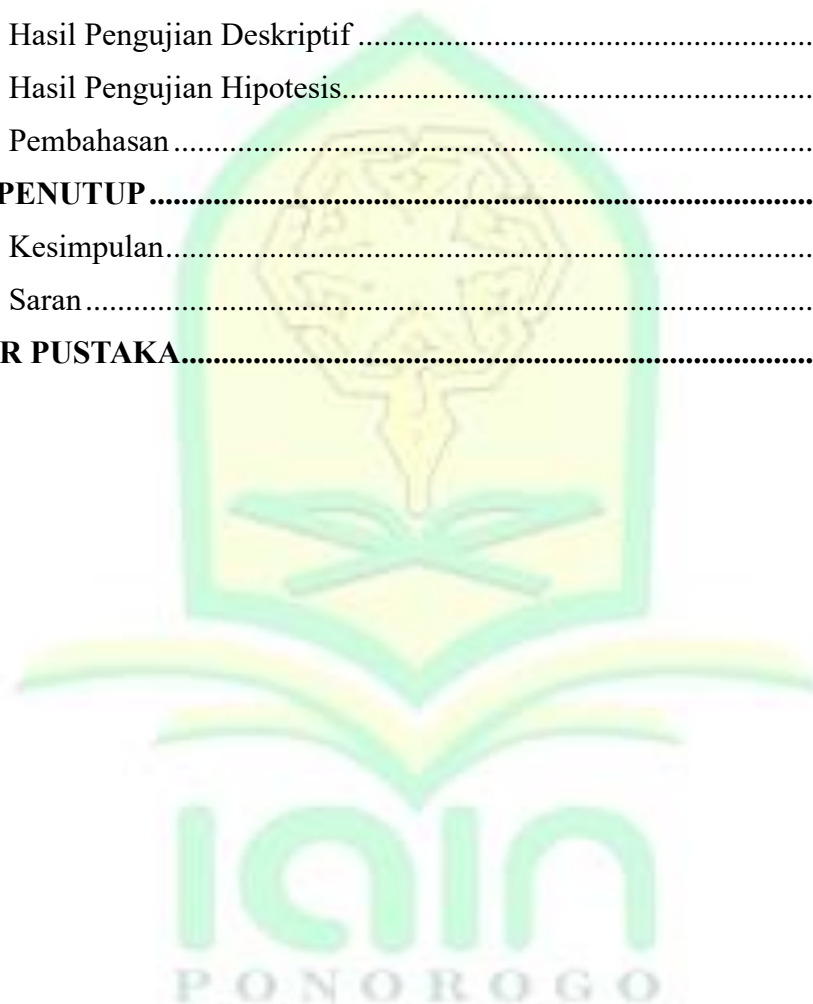
**Zuhria An Nihaya**  
**NIM 402200097**



## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN .....</b>	<b>14</b>
A. Dekripsi Teori.....	14
B. Kajian Pustaka.....	33
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Rancangan Penelitian .....	50
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50
C. Lokasi Penelitian .....	53
D. Populasi dan Sampel.....	54
E. Jenis dan Sumber Data .....	55

F. Metode Pengumpulan Data .....	55
G. Instrumen Penelitian.....	55
H. Validitas dan Reliailitas Instrumen.....	56
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	58
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
B. Hasil Pengujian Instrumen .....	64
C. Hasil Pengujian Deskriptif .....	68
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	73
E. Pembahasan .....	81
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo .....	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	52
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia .....	65
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja .....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.10 Hasil Skor Kuesioner Kualitas Sumber Daya Manusia .....	70
Tabel 4.11 Hasil Skor Kuesioner Kepuasan Kerja .....	70
Tabel 4.12 Hasil Skor Kuesioner Komitmen Kerja .....	70
Tabel 4.13 Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikiran.....	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Suatu perusahaan pasti mengharapkan adanya perkembangan ke arah yang lebih baik agar dapat dikatakan *compatible* untuk bersaing. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini mengakibatkan perusahaan atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien. Tak terkecuali seperti yang dihadapi oleh perbankan syariah menanggapi semakin ketatnya persaingan baik dengan bank konvensional maupun sesama bank syariah. Perbankan syariah saat ini dapat dikatakan sudah mengalami peningkatan yang sangat signifikan dikomprasikan dengan tahun-tahun yang lalu, namun demikian masalah sumber daya manusia masih menjadi salah satu masalah utama bagi bank syariah untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia, menjadi kunci pokok setiap kegiatan dan juga penentu keberhasilan pada pelaksanaan kegiatan dalam rangka upaya meraih keunggulan kompetitif dari perusahaan lainnya, oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat melakukan pengelolaan secara strategis dan komprehensif mulai dari aspek perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangan sumber daya alamnya agar kualitasnya terjaga.<sup>1</sup>

Upaya pengelolaan yang strategis dan komprehensif terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan dengan penerapan manajemen kinerja karyawan, dimana hal tersebut dilakukan oleh suatu perusahaan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga tingkat kinerja yang diharapkan dapat tercapai, dan lebih lanjut lagi akan berdampak pada terealisasinya tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban baik diukur secara kualitas maupun kuantitasnya.<sup>2</sup> Sebagai upaya untuk

---

<sup>1</sup> Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 6.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rodakarya, 2013), 67.



mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja dalam pelaksanaan suatu tugas, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu serta kemampuan yang dimiliki dalam mencapai persyaratan-persyaratan pada suatu pekerjaan.

Menyikapi hal tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif, sebab kinerja yang cakup akan mencapai hasil kerja perusahaan yang baik pula. Berangkat dari pernyataan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat dimengerti bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yang termasuk dalam upaya untuk mengelola cipta, rasa dan karsa yang dipunyai oleh karyawan agar dapat menguasai kemampuan tertentu sehingga dapat berkinerja seperti yang diharapkan.<sup>3</sup>

Kondisi tersebut diatas mengharuskan suatu perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek tingkat kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat terwujud, demikian pula yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah yang melayani simpanan dan penyaluran pembiayaan yang dikelola secara syariah, dimana perusahaan ini didirikan di Kabupaten Ponorogo, yang beralamatkan di Jalan Ir. H. Juanda No.21, Tonatan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63418. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo sendiri merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak dibidang ekonomi sesuai dengan Amanah Pedoman Pimpinaan Pusat Muhammadiyah, saham kepemilikan perusahaan 100% atas nama Muhammadiyah.<sup>4</sup> BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo ini telah memiliki karyawan sebanyak 55 orang. Adapun data karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo terdapat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

---

<sup>3</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 299.

<sup>4</sup> <https://mitrasyariahbank.com/profil/> (diakses pada tanggal 10 November 2023, jam 11.42).

Tabel 1.1

Data Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo Tahun 2023

No	Posisi	Jumlah
1.	SPI	1
2.	Kabag <i>Marketing</i>	1
3.	PE Kepatuhan, <i>Manrisk</i> dan APU PPT	1
4.	Kabag OPS	1
5.	Kabag SDM	1
6.	Staf Admin Pembiayaan	1
7.	Staf IT	2
8.	Staf Pelaporan	1
9.	Staf Operasional	1
10.	<i>Customer Service</i>	1
11.	<i>Teller Kantor Pusat</i>	1
12.	Kepala Kantor Kas	6
13.	<i>Teller Payment Point RS</i>	3
14.	<i>Teller Kantor Kas</i>	6
15.	Staf Audit Internal	1
16.	Staf <i>Marketing</i>	3
17.	Petugas Lapangan Mikro	24
Jumlah		55

Sumber: BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang berjumlah 55 karyawan yang terbagi dalam beberapa posisi atau jabatan yang ditempatinya. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, upaya yang bisa dilakukan oleh karyawan khususnya divisi sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan hasil kerja perusahaan yang efektif adalah dengan memberikan perhatian lebih dan terus melakukan evaluasi atas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini lebih menekankan pada faktor kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja yang dirasakan oleh karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Lemahnya sumber daya manusia menjadi suatu kelemahan bagi bank syariah, dimana sebagian besar sumber daya manusia bank syariah umumnya bukan bersumber atau berlatar belakang pendidikan berbasis syariah, sehingga pemahaman akan sistem syariah itu sendiri belum sepenuhnya dipahami oleh para karyawan, oleh sebab itu akan memungkinkan adanya banyak permasalahan yang muncul dalam kinerja karyawan, salah satunya berdampak pada hasil kerja perusahaan dan juga pemahaman masyarakat tentang bank syariah yang sangat minim.<sup>5</sup> Peran yang strategis dari sumber daya manusia dalam sistem keuangan syariah dapat dikatakan seperti ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat terkini tentunya dijalankan sesuai dengan kebijakan dan prinsip syariah serta pelayanan yang sesuai dengan adab dan tuntutan syariah.<sup>6</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa pertumbuhan lembaga keuangan yang berbasis syariah seharusnya juga perlu diiringi dengan keseimbangan penambahan jumlah SDM yang memiliki kompetensi syariah pula, namun saat ini pemenuhan kebutuhan atas sumber daya manusia berbasis syariah pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo belum *balance* baik antara suplai dan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat dari daya serap sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang pendidikan berbasis syariah yang masih sangat rendah, besarnya hanya 20-30%.<sup>7</sup>

Lebih lanjut, berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, sistem filterisasi calon karyawan berdaya kompetensi syariah sebenarnya sudah dijalankan oleh BPRS Mitra Syariah, seperti adanya psikotest dan wawancara terkait tingkat kompetensi syariah yang dimiliki oleh karyawan, namun demikian penekanan terhadap pentingnya pengetahuan

---

<sup>5</sup> Lira Arlia Meilani, "Kompetensi Sumber Daya manusia Islam Pada Bank Syariah", *Khazanah Sosial*, Volume 2, Nomer 1 (2020), 26.

<sup>6</sup> Elsa Retnilasari dan Purnama Putra, "Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri" *Maslahah*, Volume 10, Nomor 2 (2019), 50.

<sup>7</sup> Luki, *Wawancara*, 02 November 2023

syariah belum begitu dikonsiderasi. Alih-alih demikian, yang diutamakan dalam proses interview adalah kesungguhan para calon karyawan dalam mengemban amanah kerja kedepannya, sehingga unsur pengetahuan syariah terkesan sedikit dikesampingkan untuk kemudian dipelajari sambil berjalannya waktu. Padahal unsur pengetahuan merupakan unsur dengan daya saing yang tinggi dalam suatu perusahaan, dimana ketika manajemen pengetahuan memiliki ketepatan waktu dan tempat sesuai dengan tuntutan teknologi, kebutuhan pasar dan pergeseran persaingan, maka akan berimbas pada kualitas atau mutu sumber daya manusia itu sendiri.<sup>8</sup>

Senada dengan permasalahan terkait pentingnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan tersebut diatas, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nopri dkk<sup>9</sup>, Nina<sup>10</sup>, Estelee<sup>11</sup> dan Deska dkk<sup>12</sup> menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan baik, maka tingkat kinerja mereka akan meningkat. Akan tetapi beberapa penelitian juga turut memberi pernyataan bahwa kualitas sumber daya manusia hanya memberi sedikit sekali pengaruh terhadap kinerja karyawan, bahkan juga dikatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oposisi pernyataan hasil penelitian ini disampaikan pada penelitian yang

---

<sup>8</sup> Reni Rezeki dan Nurul Hasanah, "Penerapan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat", *JEKSYa: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Volume 2, Nomor 1 (2023), 300.

<sup>9</sup> Nopri Ariansyah dan Mukran Roni, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo", *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume 10, Nomor 2, 2023.

<sup>10</sup> Nina Anggereni Yusuf, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang", *Skripsi* (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2022).

<sup>11</sup> Estelee Elora Akbar, "Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating*", *Tesis* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019), 105.

<sup>12</sup> Deska Nur Otaviani, dkk, "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 3, Nomor 1, 2020.

dilakukan oleh Saptari, Nugroho, dan Muninghar<sup>13</sup>, Mevi dkk<sup>14</sup> serta penelitian Iwan dan Mulyadin<sup>15</sup>.

Berangkat dari masalah tersebut diatas, salah satu strategi yang dilakukan oleh BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dalam rangka mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Solusi dari masalah kinerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui penggalakkan upaya pembinaan yang berkesinambungan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dijumpai dengan adanya aktivitas atau agenda pengembangan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam keberhasilan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo untuk menjadi lembaga keuangan yang lebih baik, oleh sebab itu kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional agar didapatkan keuntungan untuk kedua belah pihak, baik untuk karyawan dan juga perusahaan.<sup>16</sup>

Atas dasar tuntutan yang dibebankan kepada karyawan terkait tingkat kinerja yang harus terus terjaga dalam rangka menyukseskan tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan juga mengupayakan cara ideal untuk memfasilitasi dan mendorong terwujudnya peningkatan kinerja yang diharapkan agar tercapai kepuasan sebanding yang dirasakan atas hasil kerja keras yang telah para karyawan laksanakan untuk kepentingan peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dapat

---

<sup>13</sup> Saptari Winedar, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar, Sumenep", *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Volume 2, Nomor 3 (2019).

<sup>14</sup> Mevi Sarah Nasution, dkk, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah", *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, Volume 1, Nomor 4 (2023).

<sup>15</sup> Iwan Kurniawan dan Mulyadin, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima", *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Volume 1, Nomor 2 (2020).

<sup>16</sup> Luki, *Wawancara*, 02 November 2023

dilaksanakan oleh suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat berupa pemberian bonus dan penghargaan kepada karyawan dengan predikat prestasi yang baik, hal ini dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya lebih baik lagi. Selain itu upaya memberikan rasa aman dan nyaman juga akan turut berpengaruh pada rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan karyawan adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan merupakan perasaan menyenangkan atas hasil persepsi individu setelah menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk mendapatkan nilai-nilai kerja yang penting baginya.<sup>17</sup> Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.<sup>18</sup> Perasaan tersebut akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja dan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kepuasan akan memberi dampak pada produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang. Loyalitas karyawan dapat diindikasikan dengan tingkat komitmen karyawan dalam bekerja.

Komitmen pada organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkesinambungan dengan bentuk perhatian anggota terhadap organisasi sebagai pengkepsiannya, serta keberhasilan juga kemajuan yang berkelanjutan.<sup>19</sup> Bentuk loyalitas tersebut dapat ditunjukkan dengan kemauan untuk bekerja lebih keras agar terwujudnya cita-cita perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan rela memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya sebagai hasil timbal balik atas

---

<sup>17</sup> Sutarto Wijoyo, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2010), 97.

<sup>18</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> Edition* (New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall, 2013), 99.

<sup>19</sup> Stephen P. Robbins and Merry Counter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2017), 377.

apa yang telah diberikan perusahaan pada karyawan. Komitmen dapat digolongkan menjadi instrumen yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>20</sup> Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan merasa terikat secara emosional untuk turut berkeinginan mensukseskan organisasi.<sup>21</sup> Komitmen sering kali menjadi isu yang penting, dimana tidak sedikit adanya perusahaan yang menyertakan unsur komitmen sebagai syarat untuk memegang jabatan dan posisi, hal tersebut dapat menjadi bukti bahwa adanya komitmen karyawan penting dalam dunia kerja, akan tetapi, walaupun sudah umum untuk dijadikan pertimbangan, sayangnya tidak sedikit juga karyawan yang masih belum memahami arti penting komitmen.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil bahwa dalam kurun waktu 2-3 tahun terjadi *turnover* pada karyawan. *Turnover* tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya promosi jabatan, keinginan untuk melanjutkan jenjang pendidikan, mendapatkan pekerjaan yang lain, harus ikut suami/istri ke luar kota dan masalah kenyamanan yang dipengaruhi oleh penilaian atau persepsi dari individu masing-masing.<sup>22</sup> *Turnover* yang terjadi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera cukup rendah, namun kondisi tersebut cukup untuk mengindikasikan adanya rasa kurang puas dari karyawan yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan, kemudian lebih lanjut lagi persoalan ini akan memberi pengaruh pada kurang optimalnya tingkat kinerja perusahaan,

---

<sup>20</sup> Chaterina Taurisa dan Ratna Wati Intan, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Volume 19, Nomor 2 (2012), 2017.

<sup>21</sup> S Martono, dkk, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional", *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Volume 14, Nomor 2 (2017).

<sup>22</sup> Luki, *Wawancara*, 02 November 2023.

Pentingnya aspek kepuasan kerja dalam memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Haliza<sup>23</sup>, Ni Luh, K. Krisna<sup>24</sup> dan Zulkarnen dkk<sup>25</sup>, dimana pada penelitian mereka dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Novi<sup>26</sup>, Monica<sup>27</sup> dan Nikolas dan Windayati<sup>28</sup> menyatakan bahwa hasil penelitian yang mereka dapatkan memberikan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya, pernyataan terkait pentingnya aspek komitmen kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuan dan Randi<sup>29</sup>, Nur Haliza dan Ni Luh, K. Krisna yang menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demikian, pernyataan tersebut dinyatakan tidak berlaku pada penelitian yang dilakukan oleh Abd Rahman<sup>30</sup> dan Andri<sup>31</sup>, dimana dalam

---

<sup>23</sup> Nur Haliza, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera”, *Skripsi* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021).

<sup>24</sup> Ni Luh Mitha Utari dan K. Krisna Heryanda, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor”, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1 (2021), 1.

<sup>25</sup> Zulkarnen Mora, dkk, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya di Kecamatan Seruway”, *JEHSS: Journal of Education and Social Sciences*, Volume 3, Nomor 2 (2020), 487.

<sup>26</sup> Novi Ayu Lestari, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)”, *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022).

<sup>27</sup> Monica Damayanti, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)”, *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021).

<sup>28</sup> Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”, *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 1 (2019), 23.

<sup>29</sup> Yuan Badrianto dan Randi Gusramlan, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 1 (2023), 32.

<sup>30</sup> Abd Rahman, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang”, *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Volume 5, Nomor 1 (2022), 84.

<sup>31</sup> Andri Satya Alam, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)”, *Naskah Publikasi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020).



penelitian mereka menepis teori yang mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal dapat diketahui bahwa besar pemenuhan kebutuhan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo masih sangat minim, namun dengan jumlah SDM syariah yang minim tersebut perusahaan tetap mampu bertahan dan bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, maka studi ini disusun untuk memperluas pemahaman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lembaga keuangan mikro seperti BPRS, dengan memberikan ulasan rinci terkait aspek kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan. Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman yang sudah ada. Selain itu, pada penelitian terdahulu belum ada penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Berdasarkan latar belakang dan kecenderungan hasil yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka melakukan pengujian kembali terhadap teori serta hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan melakukan pengujian beberapa variabel yang akan dituangkan dalam judul **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan kerja dan komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
- c. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

- d. Apakah kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pemaparan rumusan masalah yang telah disebutkan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang membacanya serta dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penyusun

Hasil dari penelitian ini bisa untuk menambah pengetahuan yang bisa menjadi wawasan berfikir terutama berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perbankan syariah khususnya di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan. Lebih lanjut lagi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk pembuatan kebijakan, peraturan dan pengelolaan karyawan serta pengambilan keputusan khususnya pada aktivitas yang berkaitan dengan kinerja perusahaan.

**E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini memberikan gambaran singkat atau gambaran kecil mengenai penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Penulisan dalam karya ilmiah ini dibagi dalam beberapa bab dengan penjabaran sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II : KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KINERJA**

Berisi penguraian berbagai teori, kosep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel penelitian, dalam hal ini terdiri dari varibel kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang pendekatan, jenis penelitian, populasi, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data, jenis data dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data beserta analisis data.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi pembahasan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat memberikan pengetahuan dan manfaat sehingga dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.



## BAB II

### KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KINERJA

#### A. Dekripsi Teori

Pada sub bab ini akan dibahas terkait teori-teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.<sup>1</sup> Kinerja atau *actual performance/job performance* merupakan suatu prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan aspek penilaian secara kualitas dan kuantitas disesuaikan menurut standar kerja, tujuan serta kriteria yang telah disepakati sebelumnya.<sup>2</sup> Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup>

Menurut Simamora kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai seorang dengan kemampuan dan

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 6.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Basti, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 97.

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rodakarya, 2013 ) 67.

<sup>4</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 321.

perbuatan dalam situasi tertentu. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Meithiana dimana kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.<sup>5</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah kinerja seorang yang dapat dinilai dari pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut pendapat Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian karyawan berpengaruh terhadap *output* kerja yang dihasilkan, dimana ketika seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan turut memberikan kinerja yang baik, sebaliknya jika kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan buruk dalam penyelesaian tugasnya maka kinerja yang dihasilkan juga buruk.

##### 2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan kemudahan bagi seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga ketika seorang karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik juga, begitu pula sebaliknya yang akan terjadi ketika seorang karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan lebih rendah dari seorang karyawan dengan pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya.

---

<sup>5</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 51.

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189.

### 3) Rancangan Kerja

Pada dasarnya rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga sudah sepatutnya dalam suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik agar memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara tepat dan benar.<sup>7</sup>

### 4) Kepribadian

Kepribadian berkaitan dengan karakter yang dimiliki oleh seseorang. Hasil kerja yang baik dihasilkan oleh seorang dengan karakter pekerja yang bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja semakin baik kinerja yang dihasilkan, dan semakin rendah tingkat motivasi seorang pekerja akan semakin membuat kinerja yang dihasilkan menurun.

### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah perilaku seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibrikannya. Pemimpin yang memiliki perilaku yang mengayomi, mendidik, membimbing dan menyenangkan akan disegani oleh para karyawan, sehingga karyawan merasa senang hati mengikuti apa yang diperintahkan atasannya yang akan memberi dampak pada kinerja yang dihasilkan.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

7) Gaya Kepemimpinan

Sikap atau gaya seorang pemimpin perusahaan dalam memerintah dan menghadapi seorang karyawan dapat diterapkan dengan menyesuaikan kondisi lingkungan kerja <sup>8</sup>

8) Budaya Organisasi

Norma yang berlaku dalam suatu perusahaan merupakan suatu kebiasaan-kebiasaan yang mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan positif, seperti senang atau gembira yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya ketika karyawan memiliki perasaan yang negative terhadap pekerjaan mereka maka kinerja yang dihasilkan juga ikut memburuk.

10) Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana yang ada disekitar lokasi tempat bekerja akan mempengaruhi tingkat kenyamanan, ketenangan dan kondusifitas, sehingga ketika suasana kondusif karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik tanpa adanya gangguan dalam bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan adanya kesungguhan dalam bekerja meskipun kondisi perusahaan sedang dalam kondisi yang kurang begitu baik.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*



## 12) Komitmen

Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya, dengan menepati janji tersebut, membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan merasa bersalah apabila tidak bisa menepati janji yang telah dibuatnya.<sup>9</sup>

## 13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, seperti disiplin kerja dalam hal waktu dengan masuk kerja tepat waktu dan juga disiplin dalam mengerjakan perintah yang harus dikerjakan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat dimengerti dan dipahami bahwa faktor yang berasal dari individu memberikan sumbangan yang penting dalam penentuan tingkat kinerja seorang karyawan, karenanya kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan sebab kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor yang berasal dari individu tersebut meliputi, kemampuan, pengetahuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi. Penentu keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu, pengelolaan terhadap manajemen sumber daya manusia harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur dan menentukan tingkat kinerja yang baik. Pada dasarnya kinerja karyawan dapat diukur dengan banyak cara seperti penghematan, kesalahan dan sebagainya, namun indikator yang paling sering dipakai untuk

---

<sup>9</sup> *Ibid*

mengukur kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan aspek kuantitas hasil, kualitas hasil dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Terkait dengan indikator kinerja karyawan Kasmir dalam Kevin dan Dwi menyatakan bahwa dalam rangka mempermudah penilaian kinerja, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas, salah satu pengukurannya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan 5 dimensi berikut ini:<sup>10</sup>

1) Kuantitas Pekerjaan.

Hal ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai syarat yang menjadi standar pekerjaan, dengan pengukuran dan penilaian yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan.

2) Kualitas Pekerjaan

Pemenuhan terhadap persyaratan tertentu pada setiap karyawan penting dikonsiderasi untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator pada dimensi ini berupa pekerjaan yang dilakukan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Karakteristik yang berbeda pada setiap pekerjaan juga memiliki beragam jenis ketepatan waktu pemenuhan atau penyelesaian. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, pemanfaatan waktu pengerjaan secara optimal dalam rangka menghasilkan *output* yang diharapkan perusahaan merupakan salah satu ciri indikator pada dimensi ini.

---

<sup>10</sup> Kevin Isa Zahroni dan Dwi Setya Nugrahini, "Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo", *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, Volume 3, Nomor 1 (2023).

#### 4) Kehadiran

Pada jenis pekerjaan tertentu terdapat tuntutan kehadiran karyawan dalam pengerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dimensi ini diukur melalui ketepatan waktu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dan kedatangan karyawan yang tepat waktu.

#### 5) Kemampuan kerja sama

Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang penyelesaiannya harus diselesaikan oleh lebih dari satu individu, hal tersebut kemudian mengharuskan karyawan untuk dapat melakukan kerjasama antara individu satu dan yang lainnya. Selanjutnya penilaian terhadap kinerja juga dapat diukur melalui kemampuan individu melakukan kerjasama dengan teman kerjanya.

## 2. Kualitas Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang juga memiliki fungsi sebagai modal didalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>11</sup> Hal tersebut dapat diartikan bahwa pokok kunci keberhasilan bagi perusahaan dan organisasi juga terletak pada kualitas sumber daya manusia yang memberi pengaruh besar pada pengendalian dan jalannya suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional sehingga tercipta keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, serta mampu memenuhi tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>11</sup> Shinta Maharani dan Susi Rahayu Anggraini, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di BMT Hasanah Ponorogo", *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, Nomor 2 (2018).

Menurut Hasibuan pengertian sumber daya manusia adalah keahlian terpadu yang berasal dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki setiap manusia.<sup>12</sup> Selanjutnya, dipaparkan oleh Hariandja yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling penting pada suatu perusahaan selain modal usaha.<sup>13</sup>

Sugeng mendeskripsikan kualitas sumber daya manusia dengan pengertian yang berbunyi, kualitas sumber daya manusia merupakan pemahaman, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dipergunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional. Keterlibatan kualitas kerja sangat penting dalam konteks kerja, sehingga memang sudah sepantasnya kualitas sumber daya manusia memiliki integritas tinggi muncul dari kaum profesional dengan pengetahuan dan pengalaman yang luas, sifat mandiri, komitmen dan keterampilan tinggi serta berorientasi masa depan untuk membentuk citra diri mereka terhadap perusahaan.<sup>14</sup>

Berdasar pada beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang disebut sebagai tenaga kerja ataupun karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya, kualitas sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai seorang individu yang memberikan sumbangan berharga demi tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan ditunjang oleh kepemilikan *skill* atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pendidikan serta pengalaman.

---

<sup>12</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 244.

<sup>13</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), 8.

<sup>14</sup> Iman Sugeng, *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Amara Books, 2002), 199.

## b. Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Usaha mencapai tujuan dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia tersebut. berikut ini merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia:<sup>15</sup>

- 1) Pendekatan Manajemen, merupakan pendekatan yang bertujuan menciptakan anggapan bahwa keberadaan bagian dari sumber daya manusia memiliki peran dalam melayani manajer dan karyawan melalui keahlian yang dimiliki.
- 2) *Dual-Responsibility*, pada akhirnya kesejahteraan dan kinerja setiap karyawan merupakan tanggung jawab bersama baik dari atasan langsung, karyawan itu sendiri dan bagian sumber daya manusia lainnya.<sup>16</sup>
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia, harapan dari terwujudnya pendekatan ini adalah tumbuhnya suatu organisasi sebagai hasil dari perhatian yang diberikan kepada kebutuhan karyawan.
- 4) Pendekatan Strategik, anggapan dari strategi pendekatan ini adalah manajemen sumber daya manusia harus memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
- 5) Pendekatan *Pro-active*, dengan diberlakukannya pendekatan ini diharapkan manajemen sumber daya manusia dapat menyalurkan kontribusinya terhadap para pekerja dan organisasi dengan cara melakukan antisipasi setiap tantangan yang mungkin akan dihadapi.
- 6) Pendekatan Sistem, harapan dari adanya pendekatan sistem ini ialah dapat menempatkan manajemen sumber daya manusia dalam sistem yang lebih besar.

---

<sup>15</sup> Muhammad Ichsan Hadjri, "Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera", *International Review of Management and Marketing*, Volume 9, Nomor 1 (2019), 123.

<sup>16</sup> *Ibid*

Umumnya pengelolaan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia tersebut sehingga selanjutnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan dengan bertanggung jawab dari sisi strategik, etik dan sosial. Pengelolaan tersebut dilakukan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti, mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, terjadi *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan.

### c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kualitas sumber daya manusia digunakan untuk mengukur dan menentukan kualitas sumber daya yang baik. Pada dasarnya kualitas karyawan dapat diukur dengan banyak cara seperti kepemilikan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan, pengetahuan yang memadai, toleransi, semangat yang tinggi, kejujuran dan tingkat disiplin.<sup>17</sup> Terkait dengan indikator kualitas SDM, Rivai menyatakan bahwa dalam rangka mempermudah penilaian kualitas SDM, salah satu pengukurannya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan 5 dimensi berikut ini:<sup>18</sup>

- 1) Kualitas Intelektual, dimensi ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- 2) Disiplin, hal ini merupakan dimensi yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin guna mencegah terjadinya pemborosan waktu dan juga energi.

---

<sup>17</sup> Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 45

<sup>18</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) 860.

- 3) Kompetensi, berkaitan dengan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seorang individu mencakup kecakapan, kemampuan, dan keahlian.
- 4) Beretika, etika dalam suatu organisasi menyangkut tata kelola yang baik, dengan ketentuan yang diatur didalamnya mencakup sikap, perilaku, cara berbicara dan juga cara bertanya serta gestur tubuh. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruhnya terhadap kualitas yang dimiliki seorang individu.
- 5) Pemahaman terhadap syariah *compliance*, untuk dapat memberikan pemahaman yang yakin terhadap masyarakat maka sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan hendaknya paham konsep syariah secara menyeluruh. Kaitan pemahaman ini tidak terbatas pada produk yang dikeluarkan saja akan tetapi juga diterapkan di segala aspek pengambilan keputusan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja tiap individu memiliki perbedaan antara satu sama lain, tingkat kepuasan yang dirasakan sesuai dengan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Umumnya seorang karyawan akan merasa nyaman menempati suatu posisi di perusahaan jika mereka memperoleh kepuasan kerja yang sebanding dengan beban kerja yang diamanahkan.

Handoko mendefinisikan kepuasan kerja dengan memaparkan pernyataan yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun sebaliknya terhadap suatu pekerjaan. setiap individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dengan cara menghargai pekerjaan tersebut.<sup>19</sup> Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan memberi pengaruh sikap

---

<sup>19</sup> Handoko H.T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), 193.

yang positif terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan begitu juga berlaku sebaliknya. Kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan, dimana karyawan akan bertahan ketika mereka memiliki kecenderungan tingkat kepuasan yang tinggi.

Sementara itu Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.<sup>20</sup> Selanjutnya, As'ad memberikan definisi kepuasan kerja dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.<sup>21</sup>

Kepuasan sendiri merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diketahui bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan baik senang maupun tidak terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Jika imbalan yang diberikan dirasa sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasakan tingkat kepuasan atas kerja yang diberikan, dan kepuasan tersebut dituangkan dengan cara menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya

#### **b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan atau justru malah sebaliknya. Menurut As'ad faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003),

<sup>21</sup> M. As'ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2003), 80.

<sup>22</sup> *Ibid.*



- 1) Faktor psikologis, faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, sikap terhadap kerja, ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan dan atasannya.
- 3) Faktor fisik, faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik karyawan mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, udara, kondisi Kesehatan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, berhubungan dengan sistem besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

Sementara itu menurut Kreitner dan Kinicki sebagaimana dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi munculnya kepuasan kerja yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Pemenuhan kebutuhan, tingkatan karakteristik pekerjaan akan memunculkan kepuasan, dimana tingkat karakteristik pekerjaan tersebut akan memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Perbedaan, kepuasan merupakan hasil pemenuhan harapan, dimana pemenuhan tersebut mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan yang diperoleh seorang individu dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai, kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.
- 4) Keadilan, perhitungan rasa adil dari seorang karyawan dilakukan dengan membandingkan antara hasil kerja dan inputnya.

---

<sup>23</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 504.

- 5) Komponen genetik, faktor ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik seorang individu.

Kepuasan kerja berkaitan dengan faktor yang mencakup isi pekerjaan, penampilan tugas, supervisi, manajemen organisasi, kesempatan untuk maju bagi karyawan, gaji dan keuntungan finansial lainnya. Hasibuan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, ukuran pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan dan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan yang bervariasi.<sup>24</sup>

Berbagai faktor yang disebutkan di atas memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika kepuasan kerja tidak diperoleh maka akan memberikan dampak tersendiri, dimana terdapat konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Konsekuensi tersebut adalah ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memberikan timbal balik yang lebih baik, sedangkan jika karyawan tidak merasa puas maka karyawan cenderung akan melakukan hal yang sebaliknya.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda pada setiap karyawan dapat diketahui bahwa yang melatar belakangi adanya perbedaan tersebut tergantung pada apa yang diharapkan dengan apa yang diterima, faktor kesesuaian harapan individu dengan faktor eksternal yang dapat diukur melalui indikator-indikator kepuasan itu sendiri. Menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja dapat diukur dari beberapa indikator dibawah ini.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 247.

<sup>25</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> Edition* (New

- 1) Pekerjaan itu sendiri, dimana ketika pekerjaan tersebut menarik, tidak membosankan dan menantang serta dapat memberikan status maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan berpotensi memberikan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan atau tugas yang diberikan menarik, terdapat kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Upah atau gaji, merupakan hal yang signifikan kompleks dan multidimensional dalam kepuasan kerja karyawan, dimana dalam hal ini pengukuran dilakukan dengan indikator berupa kesesuaian upah atau gaji yang diberikan dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan atas beban kerja yang diamanahkan.
- 3) Promosi, adanya kesempatan dipromosikan dalam suatu pekerjaan memberikan pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan imbalan yang didapat dari berbagai promosi yang ada. Indikator dalam dimensi ini berupa kepemilikan peluang pada kesempatan untuk mendapatkan promosi dan peluang untuk memperluas keahlian.
- 4) Supervisi, termasuk dalam salah satu hal yang penting dan juga merupakan sumber kepuasan kerja. Indikator berupa atasan yang mampu memberikan keadilan dalam penguasaan manajerial berdasarkan kompetensi serta mampu berlaku adil dalam pengambilan keputusan terakit pekerjaan.
- 5) Kelompok kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif akan menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kelompok atau rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten dapat menjadi suatu indikator untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan.

Terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yakni *single global rating* dimana pendekatan tersebut dilakukan dengan meminta individu merespon suatu pertanyaan dan diminta untuk mempertimbangkan segala hal untuk menjawab pertanyaan tentang seberapa puas mereka dalam pekerjaannya, selanjutnya yakni pendekatan *summation scoren* pendekatan yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen.<sup>26</sup>

Berdasarkan pemaparan pendapat terkait faktor dan indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor eksternal dimana hal tersebut tak lepas dari aspek kesesuaian harapan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.

#### **4. Komitmen Kerja**

##### **a. Pengertian Komitmen Kerja**

Komitmen kerja atau juga bisa disebut dengan komitmen organisasi, merupakan bentuk atau hasil berkelanjutan dari loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan, dimana sikap komitmen ini diindikasikan dengan timbulnya perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki. Senada dengan pengungkapan Robbins & Counter yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkesinambungan dengan bentuk perhatian anggota terhadap organisasi serta pemeliharaan keanggotaan dalam organisasi sebagai pengekpresiannya, serta keberhasilan juga kemajuan yang berkelanjutan.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Wibowo, *Perilaku Organisasi*, 503

<sup>27</sup> Stephen P. Robbins and Merry Counter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia, 2017) 377.

Komitmen organisasi merupakan tingkat atau derajat dimana suatu karyawan melakukan pengidentifikasian diri terhadap organisasi dan berkeinginan untuk aktif mengambil peran didalamnya. Sebagaimana pendapat yang diutarakan oleh Kreitner yang mana komitmen organisasi merupakan pencerminan tingkat pengidentifikasian diri karyawan terhadap suatu organisasi serta perasaan terikat dengan tujuan organisasi tersebut.<sup>28</sup>

Berangkat dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi mempunyai pengertian sebagai suatu tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan. Hal ini juga berarti menggambarkan bagaimana pola hubungan antara individu dengan organisasinya, jika individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka seseorang tersebut akan mempunyai kepercayaan dan loyalitas yang tinggi pula pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

#### **b. Faktor-Faktor Komitmen Kerja**

Faktor yang menjadi pengaruh tingkat komitmen karyawan berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Steers dan Porter dalam Sopiah mengungkapkan ada beberapa faktor yang memberi pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan antara lain:<sup>29</sup>

- 1) Faktor personal, mencakup *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal, seluruh faktor ini merupakan faktor yang akan membentuk komitmen awal seorang karyawan.

---

<sup>28</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: Mc GrawHill/Irwin, Inc, 2004), 203.

<sup>29</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: CV. Andi Offset, 2008), 155.

- 2) Faktor organisasi, mencakup *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Keseluruhan faktor ini akan memunculkan rasa tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, mencakup *availability of alternative jobs*, bukan merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti ada ataupun tidaknya alternatif pekerjaan lain, apabila ada pekerjaan yang lebih baik maka sudah pasti karyawan akan meninggalkannya.

Menurut David yang dikutip dalam Sopiah memberi pernyataan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini.<sup>30</sup>

- 1) Faktor personal, meliputi jenis kelamin, usia, kepribadian, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur, meliputi ukuran perusahaan, bentuk perusahaan, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilaksanakan oleh organisasi terhadap karyawan.

Pengalaman kerja, pengalaman seseorang dalam bekerja memberikan pengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi, dibuktikan dengan karyawan baru dan karyawan lama memiliki tingkat komitmen yang berbeda

#### c. Indikator Komitmen Kerja

Keinginan karyawan untuk turut ambil peran dalam pencapaian tujuan perusahaan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu kondisi yang menggambarkan adanya komitmen kerja pada karyawan. Menurut Mowday, sebagaimana dikutip oleh Luthans menyatakan bahwa pengukuran komitmen organisasi dapat

---

<sup>30</sup> *Ibid*, 163.

dilakukan dengan menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan, yakni:<sup>31</sup>

- 1) Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota, karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan, dan memiliki anggapan bahwa perusahaan yang ditempati merupakan tempat yang baik untuk bekerja.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, munculnya perasaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk senantiasa menoreh prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.
- 3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa nilai individu yang dimiliki sesuai dengan nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginan karyawan untuk tetap berada pada suatu perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Komitmen karyawan dapat digolongkan berdasarkan tingkatan yang berbeda, dimulai dari tingkatan rendah hingga tingkatan tinggi. Pengukuran tingkat komitmen karyawan menurut Mayer yang dikutip oleh Robbins menyebutkan bahwa komitmen dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif memiliki kaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu perusahaan karena mereka menginginkan hal tersebut. indikator untuk menggambarkan dimensi ini adalah keterikatan kuat

---

<sup>31</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: Mc Graw Hill/Irwin, Inc, 2012), 252.

<sup>32</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi*, 99

karyawan dengan perusahaan, keterlibatan langsung dalam kegiatan perusahaan, dan bertahan untuk tetap bekerja pada perusahaan atas kemauan sendiri.

2) **Komitmen Kontinuitas/Berkelanjutan**

Komitmen ini menunjukkan adanya perhitungan untung dan rugi yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan atau justru lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Indikator pada dimensi ini berupa pertimbangan untung dan rugi untuk dapat bekerja di suatu perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan.

3) **Komitmen Normatif**

Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus mereka berikan kepada perusahaan. Komitmen normatif yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menggiring opini mereka pada kewajiban untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Indikator pada dimensi ini berupa diharuskannya karyawan untuk tetap berada dalam suatu perusahaan dan merasa perlu untuk tetap bertahan di dalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasi tumbuh akibat adanya ikatan emosional yang terbentuk dalam diri karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja yang mencakup dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada suatu perusahaan.

## **B. Kajian Pustaka**

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa kajian penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini di antaranya sebagai berikut:



Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Yuan Badrianto dan Randi Gusramlan (2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>33</sup>	<p>Persamaan: terdapat kesamaan variabel yang digunakan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja</p> <p>Perbedaan: penelitian terdahulu menggunakan variabel profesionalisme kerja sebagai variabel bebas sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
2.	Mevi Sarah, Yacub Hubarat dan Rahmadiyah Hanum (2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	Secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kualitas sumber daya manusia memiliki	<p>Persamaan: penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja</p> <p>Perbedaan: pada penelitian terdahulu menggunakan variabel pengembangan teknologi sebagai salah satu variabel bebas</p>

<sup>33</sup> Yuan Badrianto dan Randi Gusramlan, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 1 (2023)

		Kabupaten Tapanuli Tengah	pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengembangan teknologi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>34</sup>	dalam penelitiannya, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan tidak menggunakan variabel tersebut.
3.	Nopri Ariansyah dan Mukran Roni (2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo	Secara parsial maupun simultan kualitas sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>35</sup>	Perasamaan: sama-sama menggunakan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel bebas  Perbedaan: pada penelitian yang peneliti lakukan tidak menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebas
4.	Nina Anggereni Yusuf (2022)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i> Pada Bank	Secara parsial dan simultan kualitas SDM dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memoderasi hubungan antara kualitas sumber	Persamaan: memiliki persamaan pada pengambilan variabel kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.  Perbedaan: analisis yang digunakan pada

<sup>34</sup> Mevi Sarah Nasution, dkk, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah", *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, Volume 1, Nomor 4 (2023).

<sup>35</sup> Nopri Ariansyah dan Mukran Roni, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo", *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume 10, Nomor 2 (2023).

		Sulselbar Syariah Cabang Sengkang	daya dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. <sup>36</sup>	penelitian terdahulu adalah <i>moderating</i> sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan analisis regresi. Selain itu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel religiusitas sebagai salah satu variabel bebas, sedangkan penelitian ini tidak.
5.	Abd Rahman (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang	Secara simultan dan parsial komitmen organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <sup>37</sup>	Persamaan: penelitian ini sama-sama menggunakan variabel komitmen sebagai salah satu variabel bebas.  Perbedaan: penelitian dahulu menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebas dalam penelitiannya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak.
6.	Novi Ayu Lestari (2022)	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank	Secara simultan kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara	Persamaan: memiliki persamaan pada variabel kepuasan kerja yang diambil sebagai salah satu variabel bebas untuk digunakan dalam penelitian.

<sup>36</sup> Nina Anggereni Yusuf, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang", *Skripsi* (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2022).

<sup>37</sup> Abd Rahman, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang", *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Volume 5, Nomor 1 (2022), 84

		Aceh Syariah Cabang Jeuram)	parsial, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>38</sup>	Perbedaan: terdapat variabel motivasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu yang diambil sebagai salah satu variabel bebas, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan tidak menggunakan variabel tersebut.
7.	Monica Damayanti (2021)	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)	Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial, komitmen kerja berpengaruh signifikan, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>39</sup>	Persamaan: sama-sama menggunakan variabel komitmen dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas  Perbedaan: pada penelitian yang peneliti lakukan juga menggunakan variabel kualitas SDM sebagai salah satu variabel bebas, namun pada penelitian terdahulu tidak.
8.	Nur Haliza (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Secara simultan dan parsial motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>40</sup>	Persamaan: sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan komitmen sebagai variabel bebas pada penelitian yang dilakukan.

<sup>38</sup> Novi Ayu Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)", *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022).

<sup>39</sup> Monica Damayanti, "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)", *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021).

<sup>40</sup> Nur Haliza, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap

		Sari Tani Sumatera		Perbedaan: pada penelitian terdahulu menyertakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebas, sedangkan penelitian dilakukan peneliti tidak menyertakan variabel tersebut dalam penelitian.
9.	Ni Luh Mitha Utari, K. Krisna Heryanda (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor	Secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>41</sup>	<p>Persamaan: terdapat persamaan pada variabel kepuasan dan komitmen organisasi yang digunakan sebagai variabel bebas pada penelitian.</p> <p>Perbedaan: pada penelitian terdahulu tidak menyertakan kualitas SDM sebagai salah satu variabel bebas pada penelitiannya.</p>
10.	Zulkarnen Mora, Icha Fandayani dan Agung Suharyanto (2020)	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Monopoli Raya di Kecamatan Seruway.	Secara simultan komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial, komitmen kerja berpengaruh namun tidak memberikan	<p>Perasamaan: sama-sama menggunakan kepuasan kerja dan komitmen kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Perbedaan: pada penelitian terdahulu tidak menyertakan variabel kualitas SDM</p>

Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera”, *Skripsi* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021).

<sup>41</sup> Ni Luh Mitha Utari dan K. Krisna Heryanda, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor”, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1 (2021).

			pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>42</sup>	sebagai salah satu variabel bebas.
11.	Deska Nur Oktaviani, M. Aziz Firdaus, Widhi Ariyo Bimo (2020)	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial maupun simultan kualitas sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>43</sup>	Perasamaan: sama-sama menggunakan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel bebas  Perbedaan: pada penelitian yang peneliti lakukan tidak menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebas.
12.	Andri Satya Alam (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan	Budaya dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>44</sup>	Persamaan: menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai salah satu variabel bebas untuk diteliti.  Perbedaan: variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

<sup>42</sup> Zulkarnen Mora, dkk, "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya di Kecamatan Seruway", *JEHSS: Journal of Education and Social Sciences*, Volume 3, Nomor 2 (2020).

<sup>43</sup> Deska Nur Oktaviani, dkk, "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 3, Nomor 1 (2020).

<sup>44</sup> Andri Satya Alam, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)", *Naskah Publikasi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020).

		Perindustrian Kota Surakarta).		
13.	Iwan Kurniawan dan Mulyadin (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Secara simultan kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>45</sup>	Persamaan: menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja sebagai variabel bebas untuk diteliti.  Perbedaan: variabel kepuasan kerja tidak digunakan dalam penelitian terdahulu.
14.	Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayati (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.	Secara simultan motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan namun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh	Persamaan: persamaan terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai salah satu variabel bebas.  Perbedaan: pada penelitian yang dilakukan peneliti tidak menggunakan motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas yang diteliti.

<sup>45</sup> Iwan Kurniawan dan Mulyadin, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima", *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Volume 1, Nomor 2 (2020)

			terhadap kinerja karyawan. <sup>46</sup>	
15.	Estelee Elora Akbar (2019)	Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i> .	Presentase penguat motivasi sebagai variabel <i>moderating</i> pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial lebih tinggi dibandingkan secara simultan. <sup>47</sup>	Persamaan: penggunaan variabel sumber daya manusia sebagai salah satu variabel bebas untuk diteliti.  Perbedaan: analisis yang digunakan penelitian terdahulu adalah <i>moderating</i> sedangkan pada penelitian ini adalah regresi. Pada penelitian yang dilakukan peneliti juga tidak menggunakan variabel etika kerja islami sebagai salah satu variabel bebas.
16.	Saptari Winedar, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti	Secara Simultan Kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kualitas SDM cenderung	Persamaan: persamaan terletak pada penggunaan variabel kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu variabel bebas.  Perbedaan: pada penelitian yang dilakukan peneliti tidak menggunakan budaya organisasi dan profesionalisme kerja

<sup>46</sup> Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ", *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 1 (2019), 23

<sup>47</sup> Estelee Elora Akbar, "Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating*", *Tesis* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019)



		Sumekar Sumenep	tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi dan profesionalisme kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsialnya. <sup>48</sup>	sebagai variabel bebas yang diteliti.
--	--	--------------------	---	--

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini melanjutkan kajian tentang kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu. Namun pada penelitian ini mengkaji lebih mendalam tentang kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja serta kinerja karyawan menggunakan teori yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Monica Damayanti menggunakan teori J.L. Gibson, sedangkan penelitian Nur Haliza menggunakan teori dari Mathis and Jackson. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Novi Ayu Lestari menggunakan teori Ghoniyah dan Masurip, penelitian oleh Andri, Nina dan Estelee menggunakan teori Stepen P. Robbins. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teori Kasmir, dengan alasan bahwa dari beberapa teori yang digunakan oleh penelitian sebelumnya tidak ada yang menjelaskan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan, selain itu terdapat ketidak konsistenan pada hasil penelitian terdahulu serta perbedaan tempat penelitian, dimana peneliti mengambil tempat penelitian di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil judul ini.

---

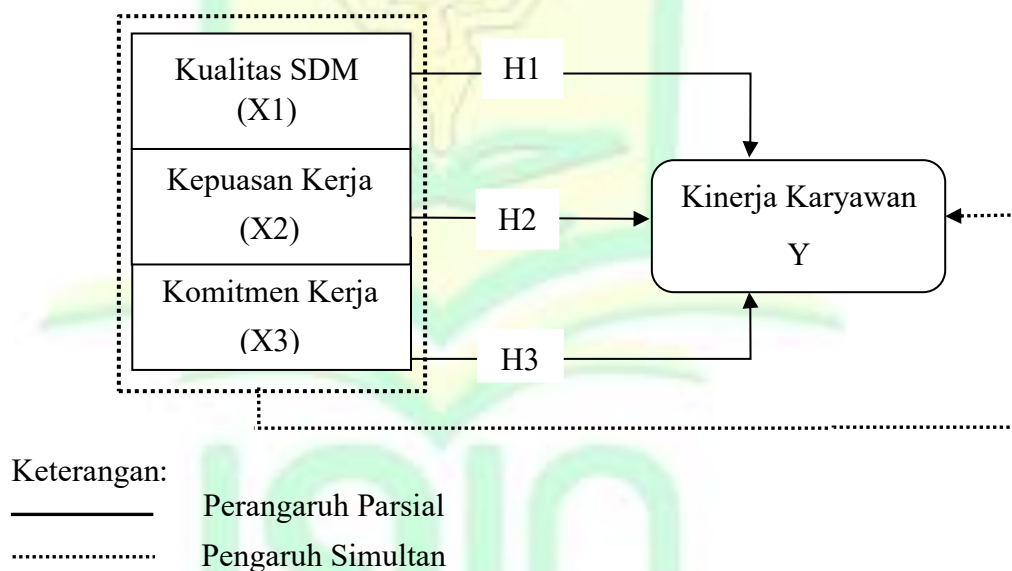
<sup>48</sup> Saptari Winedar, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar, Sumenep", *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Volume 2, Nomor 3 (2019)

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual terkait bagaimana teori memiliki hubungan dengan bermacam faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting.<sup>49</sup> Kerangka pikir dalam penelitian ini merupakan landasan rasional cara penyelesaian masalah yang dirumuskan dengan fokus penelitian mengenai kajian yang dilakukan, dengan kata lain kerangka pemikiran menunjukkan konsep alur pemikiran sebuah penelitian menggunakan variabel-variabel yang ditentukan sesuai kebutuhan penulis. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



### D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian untuk menguji apakah data yang ada cukup kuat untuk menggambarkan populasinya.<sup>50</sup> Keberadaan hipotesis merupakan komponen yang penting

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development* (Bandung: Alfabeta, 2019), 117.

<sup>50</sup> Singgih Santoso, *Menguasai SPSS From Basic To Expert Skill* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2015), 251.

dalam penelitian kuantitatif. Adapun jenis hipotesis diantaranya, hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini memiliki *statement* yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan diteliti. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan adanya hubungan antar variabel, yang berarti signifikansi hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).<sup>51</sup> Berdasarkan uraian pada hasil penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan diatas, maka muncul empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Kualitas sumber daya merupakan pemahaman, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dipergunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional. Pokok kunci keberhasilan bagi perusahaan dan organisasi terletak pada aspek kualitas sumber daya alam yang dimiliki. Pengaruh yang diberikan kualitas sumber daya alam sangat besar pada pengendalian atau jalannya suatu perusahaan.

Adanya hubungan antara kualitas sumber daya alam dengan keberhasilan suatu perusahaan diperkuat oleh pendapat dari Sugeng<sup>52</sup> yang mengungkapkan bahwa keterlibatan kualitas kerja sangat penting dalam konteks kerja, sehingga memang sudah sepantasnya kualitas sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi muncul dari kaum professional dengan pengetahuan dan pengalaman yang luas, sifat mandiri, komitmen dan keterampilan yang tinggi serta berorientasi masa depan untuk dapat membentuk citra diri yang berimbang pada citra perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat dari Hariandja bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling penting pada suatu perusahaan selain modal

---

<sup>51</sup> Burhan Bugis, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)* (Jakarta: Kencana, 2006), 79.

<sup>52</sup> Sugeng, *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 199.

usaha, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan.<sup>53</sup> Lebih lanjut, ketika sumber daya manusia memiliki kualitas yang tinggi maka akan memberi pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan sehingga mampu memenuhi tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan keterkaitan tersebut diatas maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Kepuasan kerja akan memberi dampak pada tingkat produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan dan kinerja, sebagaimana pengungkapan Robbins dan Judge<sup>54</sup> yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Perasaan-perasaan tersebut akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja dan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan baik senang maupun tidak terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Jika imbalan yang diberikan dirasa sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasakan tingkat kepuasan atas kerja yang diberikan, dan kepuasan tersebut dituangkan dengan cara menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

---

<sup>53</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8.

<sup>54</sup> Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 99

Berdasarkan bentuk keterkaitan yang telah dipaparkan diatas maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

### 3. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Komitmen kerja adalah suatu keterikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sebagai wujud loyalitas untuk tetap mempertahankan keberadaan mereka dalam perusahaan tersebut. Terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Robbin dan Counter<sup>55</sup> yang mengungkapkan bahwa komitmen pada organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkesinambungan dengan bentuk perhatian anggota terhadap organisasi serta pemeliharaan keanggotaan dalam organisasi sebagai pengekspresiannya, serta keberhasilan juga kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan rela memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya sebagai hasil timbal balik atas apa yang telah diberikan perusahaan pada karyawan. Komitmen dapat digolongkan menjadi instrumen yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan merasa terikat secara emosional untuk turut berkeinginan mensukseskan organisasi. Berdasarkan pemaparan korelasi antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>55</sup> Robbins and Counter, *Manajemen*, 377

Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

4. Pengaruh kualitas SDM, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Pada penelitian terdahulu masih terjadi ketidak konsistenan terhadap hasil pengaruh kualitas SDM, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Nopri<sup>56</sup>, Nina<sup>57</sup>, Estelee<sup>58</sup> dan Deska<sup>59</sup> yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Saptari dkk<sup>60</sup>, Mevi<sup>61</sup> serta Iwan dan Mulyadin<sup>62</sup> memberi pernyataan oposisi terkait hubungan kualitas SDM terhadap kinerja.

Selanjutnya, terkait hasil yang positif dan signifikan atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian Nur Haliza<sup>63</sup>, Ni

---

<sup>56</sup> Nopri Ariansyah dan Mukran Roni, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo”, *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume 10, Nomor 2, 2023.

<sup>57</sup> Nina Anggereni Yusuf, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang”, *Skripsi* (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2022).

<sup>58</sup> Estelee Elora Akbar, “Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating*”, *Tesis* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019), 105.

<sup>59</sup> Deska Nur Otaviani, dkk, “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 3, Nomor 1, 2020.

<sup>60</sup> Saptari Winedar, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar, Sumenep”, *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Volume 2, Nomor 3 (2019).

<sup>61</sup> Mevi Sarah Nasution, dkk, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”, *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, Volume 1, Nomor 4 (2023).

<sup>62</sup> Iwan Kurniawan dan Mulyadin, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima”, *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Volume 1, Nomor 2 (2020).

<sup>63</sup> Nur Haliza, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera”, *Skripsi* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera

luh dan K. Krisna<sup>64</sup>, serta Zulkarnen dkk<sup>65</sup>, dan disanggah oleh penelitian yang dilakukan oleh Novi<sup>66</sup>, Monica<sup>67</sup>, serta Nikolas dan Windayati<sup>68</sup>.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuan dan Randi<sup>69</sup>, Nur Haliza, serta Ni Luh dan K. Krisna setuju dengan pernyataan bahwa Komitmen kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Abd Rahman<sup>70</sup> dan Andri<sup>71</sup> menyatakan pernyataan yang sebaliknya, dimana komitmen kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

Ho<sub>4</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

---

Utara, 2021).

<sup>64</sup> Ni Luh Mitha Utari dan K. Krisna Heryanda, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor”, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1 (2021), 1.

<sup>65</sup> Zulkarnen Mora, dkk, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya di Kecamatan Seruway”, *JEHSS: Journal of Education and Social Sciences*, Volume 3, Nomor 2 (2020), 487.

<sup>66</sup> Novi Ayu Lestari, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)”, *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022).

<sup>67</sup> Monica Damayanti, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)”, *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021).

<sup>68</sup> Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”, *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 1 (2019), 23.

<sup>69</sup> Yuan Badrianto dan Randi Gusramlan, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 1 (2023), 32.

<sup>70</sup> Abd Rahman, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang”, *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Volume 5, Nomor 1 (2022), 84.

<sup>71</sup> Andri Satya Alam, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)”, *Naskah Publikasi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020).

Ha<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **E. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan pola atau model penelitian yang disusun untuk memudahkan peneliti menjalankan kegiatannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivistik yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah metode penelitian kuantitatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dengan mencari hubungan antara satu atau lebih variabel dengan variabel yang lainnya.<sup>2</sup> Pada penelitian jenis ini terdapat tiga bentuk hubungan yang menjadi dasarnya: hubungan interaktif/timbal balik, hubungan sebab akibat dan hubungan simetris.<sup>3</sup> Penelitian ini menggunakan model hubungan sebab akibat yang berfungsi untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### **F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain.<sup>4</sup>

---

8. <sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013),

<sup>2</sup> Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 100.

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 137.

<sup>4</sup> *Ibid*, 14.

Variabel penelitian terdiri dari dua macam yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan penjabaran sebagai berikut:<sup>5</sup>

a) Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang memberi pengaruh atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari kualitas SDM, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

1) Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Sugeng menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah pemahaman, keterampilan dan kemampuan seseorang yang digunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional, dimana keterlibatan kualitas kerja sangat diperlukan dalam konteks kerja untuk tujuan pencapaian dan keberhasilan cita-cita perusahaan.<sup>6</sup>

2) Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun sebaliknya terhadap suatu pekerjaan. setiap individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dengan cara menghargai pekerjaan tersebut.<sup>7</sup>

3) Komitmen Kerja ( $X_3$ )

Komitmen pada organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkesinambungan dengan bentuk perhatian anggota terhadap organisasi serta pemeliharaan keanggotaan dalam organisasi

---

<sup>5</sup> *Ibid*, 62.

<sup>6</sup> Sugeng, *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 199.

<sup>7</sup> Handoko H.T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), 193.

sebagai pengepresiannya, serta keberhasilan juga kemajuan yang berkelanjutan.<sup>8</sup>

b) Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan menyatakan maknanya, menentukan aktivitasnya dan membeberkan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel.<sup>10</sup> Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Sumber
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	a. Kualitas Intelektual	1-4	Veithzal Rivai Zainal, dkk, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik</i> (Jakarta: Raja
	b. Disiplin	5-6	
	c. Kompetensi	7-8	
	d. Beretika	9-10	
	e. Paham Syariah Compliance	11	

<sup>8</sup> Stephen P. Robbins and Merry Counter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2017) 377.

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rodakarya, 2013), 67.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 137

			Grafindo Persada, 2013)
Kepuasan Kerja (X2)	a. Pekerjaan itu Sendiri	12-14	Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, <i>Organizational Behavior</i> (New Jersey, Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall, 2013)
	b. Upah/Gaji	15-17	
	c. Promosi	18-20	
	d. Supervisi	21-23	
	e. Kelompok/Rekan Kerja	24-27	
Komitmen Kerja (X3)	a. Komitmen Afektif	28-30	Stephen P. Robbins, <i>Perilaku Organisasi</i> (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003)
	b. Komitmen Kontinuitas	31-34	
	c. Komitmen Normatif	35-37	
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas kerja	38-39	Kasmir, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i> , (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)
	b. Kualitas kerja	40-41	
	c. Ketepatan waktu	42-43	
	d. Kehadiran	44-45	
	e. Kemampuan Kerjasama	46-47	

### G. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang beralamat Jalan Ir. Juanda No.21 Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo sebagai lokasi penelitian untuk memperoleh data dan keperluan lainnya. Alasan peneliti memilih instansi ini sebagai lokasi penelitian dikarenakan dari hasil observasi awal dan pengamatan yang telah

dilakukan, BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis.

## H. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, benda atau kejadian yang memiliki karakteristik yang unik dan dijadikan objek yang berbeda. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>11</sup> Berangkat dari ungkapan tersebut populasi dapat dikatakan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek/subjek tersebut, sedangkan yang dimaksud dengan populasi sasaran adalah populasi yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.<sup>12</sup> Teknik *sampling* merupakan suatu langkah untuk menentukan besar sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian terhadap suatu objek. Penentuan besar sampel bisa dilakukan dengan statistik atau estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar memberikan ungsi dan penggambaran keadaan populasi yang sebenarnya, atau bisa disebut dengan istilah harus *representative* (mewakili).

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau bisa juga disebut dengan sensus, hal ini

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 117

<sup>12</sup> *Ibid*, 118.

berarti jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sejumlah 55 orang, dimana jumlah sampel ini sama dengan jumlah populasinya.

### **I. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli. Data pada penelitian ini berupa data hasil tanggapan karyawan/responden dengan kuesioner atau angket mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer, dimana data tersebut diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya tanpa perantara apapun. Data tersebut merupakan hasil penelitian yang bersal dari respon atau tanggapan responden dengan melakukan pengisian kuesioner terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.<sup>14</sup>

### **J. Metode Pengumpulan Data**

Maksud pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah adalah untuk mendapatkan bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan Metode Kuesioner (Angket). Angket adalah teknik atau metode yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>15</sup> Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan BPRS Mirta Mentari Sejahtera Ponorogo. Kuesioner dalam penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

### **K. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena

---

<sup>13</sup> *Ibid*, 120.

<sup>14</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 68

<sup>15</sup> Anak Agung Putu Agung, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Malang: UB Press, 2012), 63.

tersebut ialah variabel penelitian.<sup>16</sup> Pada penelitian ini instrument yang digunakan adalah berupa angket/kuesioner, dimana jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang mana peneliti memberikan alternatif jawaban untuk diisi oleh responden, oleh sebab itu survei pada penelitian ini berisi pertanyaan maupun tanggapan dengan alternatif jawaban yang sesuai dengan pilihan jawaban pada setiap butir pertanyaan. Berangkat dari hal tersebut maka peneliti perlu menetapkan skala pengukuran agar hasil yang didapatkan dapat dirubah dalam bentuk angka.

Skala pengukuran yang digunakan adalah adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.<sup>17</sup> Skala ini melibatkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan sikap. Responden diminta untuk menyatakan pendapatnya dalam setiap pertanyaan, jawabannya akan diberi nilai untuk merefleksikan kekonsistenan sikap responden. Untuk setiap jawaban akan diberi skor satu sampai lima: <sup>18</sup>

- |  |     |
|--|-----|
| 1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)        | = 4 |
| 2) Untuk jawaban Setuju (S)                | = 3 |
| 3) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| 4) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

## L. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner pengukuran dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>19</sup> Bila kuesioner pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau

---

<sup>16</sup> *Ibid*, 102

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 143

<sup>18</sup> *Ibid*, 94.

<sup>19</sup> Imam Ghazali, Hengky Latan. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.(Semarang,2015),58

melakukan apa yang seharusnya dilakukan.<sup>20</sup> Menurut Sugiono pengujian validitas merupakan instrumen yang valid, dimana valid disini diartikan bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan pada minimal 30 jumlah responden.<sup>21</sup> Uji validitas instrument yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan mengukur kolerasi antara butir skor dengan skor total. Syarat yang harus dipenuhi yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .<sup>23</sup>

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Apabila  $R_{alpha\ positif} > R_{tabel}$  maka pertanyaan reliabel. Sedangkan jika  $R_{alpha\ negatif} < R_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliabel.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*.( Jakarta: Erlangga,2003),151

<sup>21</sup> *Ibid*, 173

<sup>22</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo:CV Wade Group, 2016), 65.

<sup>23</sup> *Ibid*,47.

<sup>24</sup> *Ibid*,199.



## M. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data berkaitan dengan teknik analisis data. Pengolahan data adalah melakukan analisis terhadap data dengan metode dan cara tertentu yang berlaku dalam penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, pengelompokkan data dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami diri sendiri dan orang lain.<sup>25</sup>

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan program komputer berupa IBM SPSS Statistic 25 dengan teknik sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang baik harus berdistribusi normal. Jika residual tidak berdistribusi normal maka tidak bisa diaplikasikan ke uji selanjutnya. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas, salah satunya uji Kolmogorof Smirnov.<sup>26</sup>

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: residual tidak tersebar normal

Ha: residual tersebar normal

---

<sup>25</sup> *Ibid*, 120.

<sup>26</sup> *Ibid*.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya normalitas terpenuhi.<sup>27</sup>

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode graik *scatter plot*. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot* adalah sebagai berikut<sup>28</sup>:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda.<sup>29</sup> Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.<sup>30</sup>

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* dan *tolerance*, jika nilai VIF semakin membesar maka diduga ada multikolinieritas sebagai aturan main jika nilai VIF

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*

melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas. Jika nilai TOL lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas

## 2. Uji Hipotesis

### a) Analisis Linier

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Perbedaannya yaitu apabila regresi linier sederhana, hanya digunakan satu variabel bebas. Jika analisis regresi berganda, variabel bebas yang digunakan adalah lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Regresi linier berganda dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:<sup>31</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja
X <sub>1</sub>	=	Kualitas SDM
X <sub>2</sub>	=	Kepuasan
X <sub>3</sub>	=	Komitmen
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
e	=	Eror

### b) Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.<sup>32</sup> Uji t dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Keputusan menolak atau menerima H<sub>0</sub> sebagai berikut:

---

<sup>31</sup> Syarifuddin dan Ibnu Al Saudi, *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS* (Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022), 69

<sup>32</sup> *Ibid*

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$
- 2) Jika nilai  $t$  hitung  $<$  nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ .

Uji  $t$  juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi  $t$  pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan. dimana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**c) Uji F**

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi.<sup>33</sup> Keputusan menolak atau gagal menolak  $H_0$  dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  Tabel, maka  $H_0$  ditolak berarti secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima berarti secara bersama-sama semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi  $F$  dengan nilai tingkat kepercayaan  $\alpha$  yaitu 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Apabila nilai  $sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima

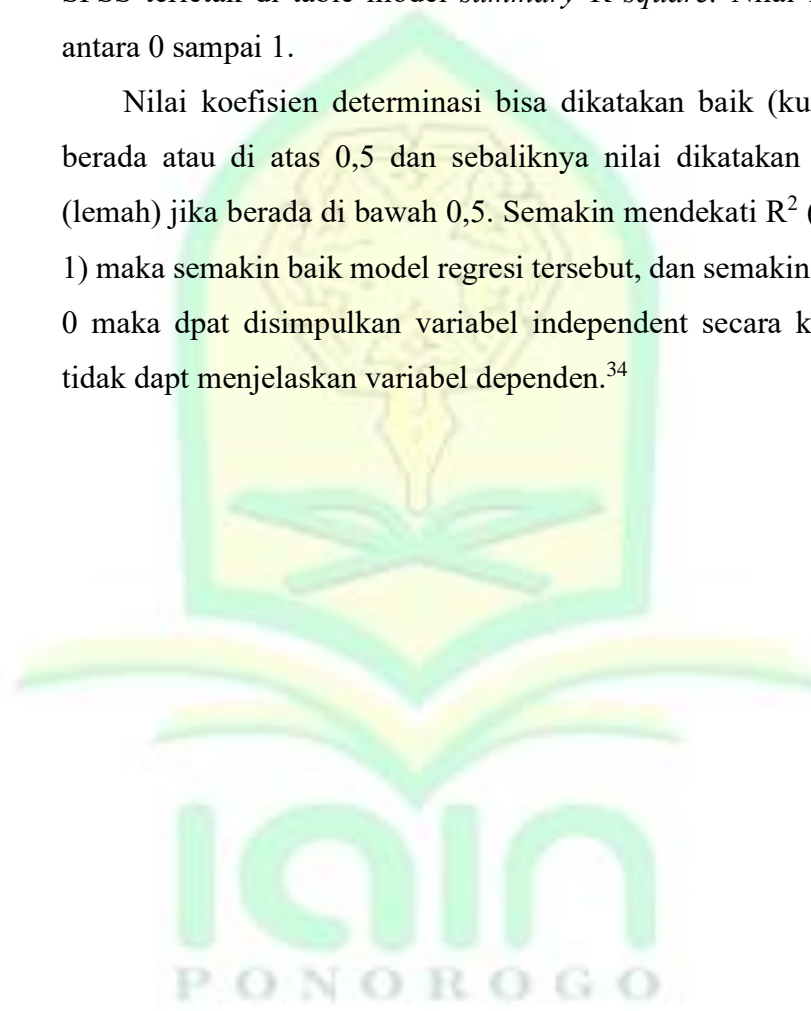
---

<sup>33</sup> *Ibid*, 77.

**d) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau besarnya variabilitas yang dapat dijelaskan oleh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi dalam *output* SPSS terletak di table model *summary R square*. Nilai ini terletak antara 0 sampai 1.

Nilai koefisien determinasi bisa dikatakan baik (kuat) apabila berada atau di atas 0,5 dan sebaliknya nilai dikatakan tidak baik (lemah) jika berada di bawah 0,5. Semakin mendekati  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik model regresi tersebut, dan semakin mendekati 0 maka dapat disimpulkan variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.<sup>34</sup>



---

<sup>34</sup> *Ibid*, 80.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

BPRS Mitra Mentari Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah yang melayani simpanan berupa tabungan dan deposito serta menyalurkan pembiayaan yang dikelola secara syariah yang terletak di Kabupaten Ponorogo. PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera atau disebut juga “Bank Mitra Syariah” merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak di bidang ekonomi dimana sesuai amanah Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah saham perseroan ini 100% milik Muhammadiyah dengan teknis pengampuan oleh PT Daya Matahari Utama (PWM Jatim) sebesar 88% dan pengampu perseorangan (PCM-PCM dibawah PDM Ponorogo) sebesar 12%.

Bank Mitra Syariah memperoleh izin prinsip dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan November 2015 dan disahkan dihadapan notaris H. Romlan, S.H pada tanggal 12 Maret 2016 dengan dikeluarkannya Akta No 11 tentang Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Mentari Sejahtera. Izin Usaha PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera turun pada tanggal 28 November 2016, dan beroperasi untuk pertama kalinya pada tanggal 13 Desember 2016.

Bank Mitra Syariah telah menjalin kerjasama dengan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) lain dalam mengimplementasikan peran bank sebagai lembaga intermediasi. Diantaranya Universitas Muhammadiyah Ponorogo (UMPO), Rumah Sakit Umum Muhammadiyah (RSUM) Ponorogo, Rumah Sakit Umum Aisyiah (RSUA) Ponorogo, PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo (SuryaMart), koperasi, PAUD-TK Aisyiah (BA), Sekolah Dasar, Sekolah Menengah-Lanjutan di lingkungan Muhammadiyah, masjid-masjid Muhammadiyah sampai pengusaha-

pengusaha kader Muhammadiyah sudah menjadi nasabah Bank Mitra Syariah.<sup>1</sup>

## 2. Motto, Visi, Misi dan Tujuan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

### a. Motto

“Menebarkan manfaat sesuai syariat.”

### b. Visi

“Menjadi lembaga keuangan syariah terbaik di Jawa Timur bagian Barat.”

### c. Misi

“Membangun ekonomi umat melalui pengembangan ekonomi syariah.”

### d. Tujuan

Menjalankan kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang khususnya masyarakat/umat muslim di wilayah Kabupaten Ponorogo.<sup>2</sup>

## B. Hasil Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Seluruh item yang disebarkan pada responden diuji menggunakan uji validitas untuk mengetahui apakah suatu angket dikatakan layak atau tidak untuk digunakan pada sebuah penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment* dengan membandingkan antara  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, jika  $r_{xy} > 0,361$  maka tolak  $H_0$  dan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan valid, akan tetapi jika  $r_{xy} < 0,361$  maka item pernyataan dikatakan tidak valid.<sup>3</sup> Teknik analisis yang digunakan pada uji validitas ini adalah teknik *pearson correlation* dengan bantuan software SPSS *for windows* versi 23. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

<sup>1</sup> <https://mitrasyariahbank.com/profil/>, (diakses pada tanggal 05 Maret 2024, jam 08.00)

<sup>2</sup> <https://mitrasyariahbank.com/profil/>, (diakses pada tanggal 05 Maret 2024, jam 08.00)

<sup>3</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi, 2008), 51.

## a. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4.1

## Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X <sub>1,1</sub>	,745	Valid
	X <sub>1,2</sub>	,722	Valid
	X <sub>1,3</sub>	,544	Valid
	X <sub>1,4</sub>	,578	Valid
	X <sub>1,5</sub>	,548	Valid
	X <sub>1,6</sub>	,743	Valid
	X <sub>1,7</sub>	,803	Valid
	X <sub>1,8</sub>	,794	Valid
	X <sub>1,9</sub>	,701	Valid
	X <sub>1,10</sub>	,649	Valid
	X <sub>1,11</sub>	,693	Valid

Sumber: data SPSS penelitian diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.1 instrumen kualitas sumber daya manusia terdiri dari 11 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas seluruh item pada variabel kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid dengan alasan nilai dari r hitung  $> 0.361$ , dengan nilai koefisien terendah 0,544 dan tertinggi berada pada nilai 0,80, sehingga 11 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner pada variabel kualitas SDM.

## b. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.2

## Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja	X <sub>2,12</sub>	,612	Valid
	X <sub>2,13</sub>	,751	Valid
	X <sub>2,14</sub>	,799	Valid
	X <sub>2,15</sub>	,708	Valid
	X <sub>2,16</sub>	,780	Valid



	X <sub>2,17</sub>	,575	Valid
	X <sub>2,18</sub>	,775	Valid
	X <sub>2,19</sub>	,717	Valid
	X <sub>2,20</sub>	,805	Valid
	X <sub>2,21</sub>	,668	Valid
	X <sub>2,22</sub>	,832	Valid
	X <sub>2,23</sub>	,749	Valid
	X <sub>2,24</sub>	,553	Valid
	X <sub>2,25</sub>	,649	Valid
	X <sub>2,26</sub>	,686	Valid
	X <sub>2,27</sub>	,679	Valid

Sumber; data SPSS penelitian diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.2 instrumen kepuasan kerja terdiri dari 16 item pernyataan. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dengan alasan nilai  $r$  hitung  $> 0,361$  dengan nilai koefisien terendah 0,553 dan tertinggi 0,832. Sehingga 16 item pernyataan tersebut diatas dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian pada variabel kepuasan kerja.

c. Uji Validitas Komitmen Kerja

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Komitmen Kerja	X <sub>3,28</sub>	,648	Valid
	X <sub>3,29</sub>	,628	Valid
	X <sub>3,30</sub>	,642	Valid
	X <sub>3,31</sub>	,744	Valid
	X <sub>3,32</sub>	,664	Valid
	X <sub>3,33</sub>	,723	Valid
	X <sub>3,34</sub>	,744	Valid
	X <sub>3,35</sub>	,627	Valid
	X <sub>3,36</sub>	,724	Valid
	X <sub>3,37</sub>	,665	Valid

Sumber: data SPSS penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.3 instrumen variabel komitmen kerja terdiri dari 10 item pernyataan, dengan hasil yang menyatakan bahwa keseluruhan

item pernyataan valid karena nilai  $r$  hitung  $> 0,361$ , sehingga 10 item pernyataan tersebut diatas dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel komitmen kerja.

d. Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kinerja	Y,38	,803	Valid
	Y,39	,867	Valid
	Y,40	,692	Valid
	Y,41	,783	Valid
	Y,42	,858	Valid
	Y,43	,862	Valid
	Y,44	,583	Valid
	Y,45	,717	Valid
	Y,46	,860	Valid
	Y,47	,759	Valid

Sumber: data SPSS penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.4 instrumen variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan, dimana setelah dilakukan pengujian dan analisis didapatkan hasil yang menyatakan seluruh variabel kinerja valid dengan alasan  $r$  hitung  $> 0,361$ , sehingga 10 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian pada variabel kinerja karyawan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran yang andal ketika peneliti yang sama atau peneliti lain menggunakannya beberapa kali untuk mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil *Reliability Analysis Statistic* pada *Cronbach*

*Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka bisa dikatakan variabel tersebut reliabel.<sup>4</sup> Berikut merupakan hasil uji reliabilitas seluruh variabel:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas SDM ( $X_1$ )	,882	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	,933	Reliabel
Komitmen Kerja ( $X_3$ )	,872	Reliabel
Kinerja (Y)	,929	Reliabel

Sumber: data SPSS penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel  $X_1$  (Kualitas Sumber Daya Manusia),  $X_2$  (Kepuasan Kerja),  $X_3$  (Komitmen Kerja) dan Y (Kinerja) yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y untuk seluruh item pernyataan telah valid dan reliabel sehingga instrument tersebut dapat digunakan untuk instrument pengumpulan data penelitian.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif

Sub bab ini akan membahas terkait gambaran umum yang merupakan latar belakang sampel penelitian. Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dengan jumlah 55 karyawan, yang secara umum dapat dideskripsikan sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> *Ibid*, 52.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.6

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	35	64%
2	Perempuan	20	36%
Total		55	100%

Sumber; data primer penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden didasarkan pada jenis kelamin di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, diketahui responden didominasi oleh responden laki-laki. Responden laki-laki pada penelitian ini sejumlah 35 orang atau 64%, dan sisanya sebesar 36% merupakan responden dengan jenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo didominasi oleh karyawan laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.7

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	17	28%
2	25 – 40 Tahun	36	61%
3	40 Tahun	7	11%
Total		55	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia di BPRS Mitra Syariah didominasi oleh responden dengan rentang usia 25 – 40 tahun yaitu sejumlah 36 orang dengan presentase sebesar 61%, usia kurang dari 25 tahun menempati urutan terbanyak kedua dengan jumlah 17 orang karyawan atau 28%, dan usia lebih dari 40 tahun sejumlah 7 orang atau 11%. Tingginya presentase karyawan pada rentang usia 25 – 40 tahun memberikan bukti bahwa pada usia tersebut, orang-orang berada pada waktu yang produktif bekerja,

selain itu pengalaman kerja yang dimiliki juga turut menyumbang faktor banyaknya karyawan dengan rentang usia 25 – 40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	17	31%
4	Diploma	3	5%
5	S1/S2/S3	35	64%
Total		55	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa karakteristik responden di BPRS Mitra Syariah didominasi oleh responden lulusan sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 35 orang atau 64%, sisanya lulusan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau 31% dan lulusan Diploma sebanyak 3 orang atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS Mitra Syariah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Tabel 4.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 3 Bulan	13	24%
2	3 Bulan – 1 Tahun	13	24%
3	1 – 3 Tahun	12	22%
4	3 – 5 Tahun	7	13%
5	5 – 7 Tahun	10	19%
Total		55	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa karakteristik responden di BPRS Mitra Syariah bahwa responden dengan lama bekerja < 3 bulan sebanyak

13 orang atau 24%, begitu pula responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 3 bulan – 1 tahun sebanyak 13 orang atau 24%. Selanjutnya responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 12 atau 22%, sedangkan responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 3 – 5 tahun sebanyak 7 orang atau 13% dan yang terakhir responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 5 – 7 tahun sebanyak 10 orang atau 19 %.

5. Hasil Pengujian Deskriptif Data penelitian

a. Hasil Skor Kuesioner Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Tabel 4.10

Hasil Skor Kuesioner Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Indikator	Total (STS)	Total (TS)	Total (S)	Total (SS)	Skor Max.
1.	Kualitas Intelektual	1	48	100	71	220
2.	Disiplin	0	12	58	40	110
3.	Kompetensi	0	22	54	34	110
4.	Beretika	1	20	40	49	110
5.	Pemahaman Terhadap Syariah <i>Compliance</i>	8	19	18	10	55
Total		10	121	270	204	650
Presentase		2%	19%	45%	34%	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Berdasarkan keterangan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan respon dalam item pernyataan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan diperoleh hasil 2% menyatakan respon sangat tidak setuju, 19% menyatakan respon tidak setuju, 45% menyatakan respon setuju dan 34% lainnya menyatakan respon sangat setuju.

b. Hasil Skor Kuesioner Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.11

## Hasil Skor Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Total (STS)	Total (TS)	Total (S)	Total (SS)	Skor Max.
1.	Pekerjaan itu Sendiri	2	51	74	38	165
2.	Gaji/Upah	6	36	91	32	165
3.	Promosi	1	48	73	43	165
4.	Supervisi	3	38	82	42	165
5.	Kelompok/Rekan Kerja	3	21	107	89	220
Total		15	194	427	244	880
Presentase		2%	22%	48%	28%	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Berdasarkan keterangan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa tanggapan respon dalam item pernyataan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan diperoleh hasil 2% menyatakan respon sangat tidak setuju, 22% menyatakan respon tidak setuju, 48% menyatakan respon setuju dan 28% lainnya menyatakan respon sangat setuju.

c. Hasil Skor Kuesioner Komitmen Kerja ( $X_3$ )

Tabel 4.12

## Hasil Skor Kuesioner Komitmen Kerja

No.	Indikator	Total (STS)	Total (TS)	Total (S)	Total (SS)	Skor Max.
1.	Komitmen Afektif	4	66	74	31	165
2.	Komitmen Kontinuitas	13	93	81	33	220
3.	Komitmen Normatif	5	44	88	28	165
Total		22	203	243	82	550
Presentase		4%	37%	44%	15%	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Berdasarkan keterangan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa tanggapan respon dalam item pernyataan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan diperoleh hasil 4% menyatakan respon sangat tidak setuju, 37% menyatakan respon tidak setuju, 44% menyatakan respon setuju dan 15% lainnya menyatakan respon sangat setuju

d. Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13

Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Total (STS)	Total (TS)	Total (S)	Total (SS)	Skor Max.
1.	Kuantitas Kerja	1	19	60	30	110
2.	Kualitas Kerja	1	13	60	36	110
3.	Ketepatan Waktu	3	11	59	37	110
4.	Kehadiran	1	13	57	39	110
5.	Kerja Sama	1	11	50	48	110
Total		7	67	286	190	550
Presentase		1%	12%	52%	35%	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2024

Berdasarkan keterangan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa tanggapan respon dalam item pernyataan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan diperoleh hasil 1% menyatakan respon sangat tidak setuju, 12% menyatakan respon tidak setuju, 52% menyatakan respon setuju dan 35% lainnya menyatakan respon sangat setuju.

## D. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian datanya menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov test*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka



residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.<sup>5</sup>

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40740555
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.058
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 <sup>c</sup>

Sumber; data SPSS penelitian, 2024

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Unstandardized Residual* sebesar  $0,088 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

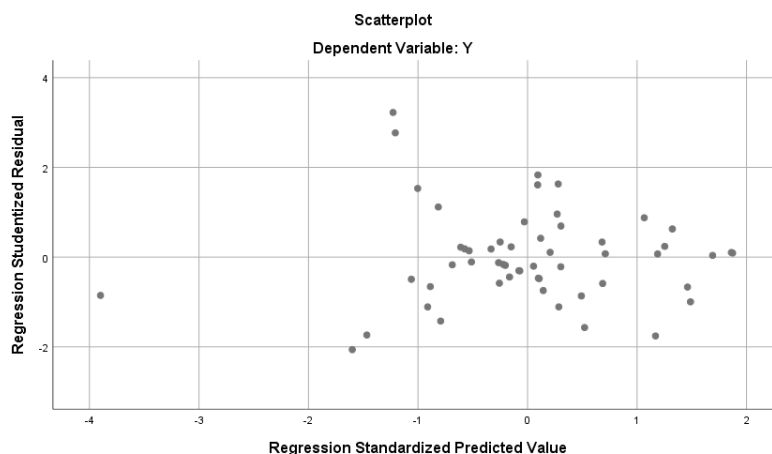
#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual atau sisaan tidak konstan. Pengujian datanya dapat menggunakan metode grafik *scatter plot*.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 53

<sup>6</sup> *Ibid.*, 53

Gambar 4.1  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS penelitian, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja), selain itu titik-titik juga tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Hal tersebut mengindikasikan tidak terjadinya kasus heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan linier antar variabel independen dalam regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan VIF/*Tolerance*. Ketentuannya yaitu sebagai berikut:<sup>7</sup>

- 1) Jika nilai VIF semua variabel independent  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika ada 1 nilai VIF variabel independen  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*,54

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Kualitas SDM	,515	1,942
Kepuasan Kerja	,456	2,194
Komitmen Kerja	,579	1,726

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: data SPSS penelitian, 2024

Pada Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang menyatakan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi kasus multikolinieritas dengan alasan nilai VIF untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar 1,942, Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,194 dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,726, dimana keseluruhan nilai VIF variabel menempati nilai  $< 10$ .

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.478	5.220		1.241	.220
	Kualitas SDM	.394	.148	.351	2.665	.010
	Kepuasan Kerja	.219	.090	.347	2.444	.018
	Komitmen Kerja	.107	.130	.105	.819	.417

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data SPSS penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,478 + 0,394X_1 + 0,219X_2 + 0,107X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 6,478 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yakni  $X_1$  (Kualitas Sumber Daya Manusia),  $X_2$  (Kepuasan Kerja) dan  $X_3$  (Komitmen Kerja) sebesar 0 atau tidak ada, maka  $Y$  (Kinerja) sebesar 6,478
- b. Nilai konstanta ( $b_1$ ) untuk variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,394, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), artinya ketika kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai konstanta ( $b_2$ ) untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,219, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh lagi, jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai konstanta ( $b_3$ ) untuk variabel komitmen kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,107, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel komitmen kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), artinya ketika komitmen kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh lagi, jika komitmen kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,107 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

### 3. Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X ke variabel Y secara parsial, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Y. Ketentuannya sebagai berikut:

$H_0$  = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial

$H_a$  = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial

#### a. Hasil Uji t Pengaruh $X_1$ Terhadap Y

$H_{01}$  : Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

$H_{a1}$  : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa nilai sig. dari uji t sebesar  $0,010 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga  $H_{a1}$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.

#### b. Hasil Uji t Pengaruh $X_2$ Terhadap Y

$H_{02}$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

$H_{a2}$  : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa nilai sig. dari uji t sebesar  $0,018 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga  $H_{a2}$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.

#### c. Hasil Uji t Pengaruh $X_3$ Terhadap Y

$H_{02}$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

$H_{a2}$  : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Syariah

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa nilai sig. dari uji t sebesar  $0,417 > 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga  $H_{03}$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa  $X_3$  tidak berpengaruh terhadap Y secara parsial.

#### 4. Uji F

Uji F atau simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X ke variabel Y secara simultan. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara simultan, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka semua X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara simultan, dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  : Seluruh variabel tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan

$H_a$  : Seluruh variabel berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976.224	3	325.408	16.363	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1014.212	51	19.887		
	Total	1990.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data SPSS penelitian, 2024

Diketahui pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau besarnya variabilitas yang dapat dijelaskan oleh variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi bisa dikatakan baik (kuat) jika berada di atas 0,5 dan sebaliknya nilai koefisien determinasi dikatakan tidak baik (lemah) jika berada di bawah 0,5.<sup>8</sup>

Tabel 4.18

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.460	4.45943

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kualitas SDM, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data SPSS penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,700 ini menunjukkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Y. Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,490 memiliki arti bahwa  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan variabilitas dari Y sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Ketika dilakukan sebuah pengujian dan didapatkan nilai *R square* rendah namun nilai variabel independen atau *P value* untuk X yang dihasilkan bernilai signifikan secara statistik dan VIF juga berada pada angka normal, kondisi ini masih memungkinkan bagi peneliti untuk dapat menarik kesimpulan penting tentang bagaimana perubahan nilai variabel independen dikaitkan dengan perubahan nilai respon (variabel terikat). Koefisien signifikan ini masih dapat mewakili perubahan rata-rata dalam respon meskipun nilai yang dihasilkan sedikit atau tidak besar.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> *Ibid.*, 55

<sup>9</sup> Jim, "Statistik Oleh Jim", dalam <https://statisticsbyjim.com/regression/low-r-squared->

Umumnya penelitian dengan penggunaan data survei (data primer) *cross section*, hasil nilai *R square* yang bernilai 0,2 atau 0,3 sudah dikatakan cukup baik, berbeda dengan penelitian dengan data *time series* yang cenderung memiliki *R square* yang lebih tinggi. *R square* memiliki keterbatasan dalam penggunaannya untuk menentukan estimasi dan prediksi koefisien bersifat bias, bias yang dimaksud disini memiliki arti adanya perbedaan antara prediksi rata-rata dan nilai sebenarnya yang digunakan untuk mengevaluasi regresi linier. Tidak dapat dipungkiri bahwa model yang baik memiliki nilai *R square* yang tinggi, akan tetapi disisi lain model yang bias dapat memiliki nilai *R square* yang tinggi pula.<sup>10</sup>

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Pada hasil uji regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang juga memiliki fungsi sebagai modal didalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pokok kunci keberhasilan bagi perusahaan dan organisasi juga terletak pada kualitas sumber daya manusia yang memberi pengaruh besar pada pengendalian dan jalannya suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan perlu dikelola dengan baik

---

regression/?\_x\_tr\_sl&\_x\_tr\_tl&\_x\_tr\_hl, (diakses pada tanggal 06 Maret 2024, pukul 20.52 WIB).

<sup>10</sup> Kuncoro, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Jakarta: Erlangga, 2013) 245.



dan profesional sehingga tercipta keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, serta mampu memenuhi tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>11</sup>

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia berbanding lurus dan searah terhadap kinerja karyawan, sehingga, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Hasil analisis tersebut dapat dinilai dan diukur dari beberapa aspek meliputi: Pertama, tingkat kualitas intelektual karyawan BPRS Mitra Syariah yang mumpuni berkaitan dengan kemampuan akademis yang akan banyak menyumbang keterlibatan sebagai sarana dalam mempermudah pekerjaan. Kedua, tingkat kedisiplinan karyawan BPRS Mitra Syariah berada pada tingkat yang baik dengan minimnya terjadi kasus pelanggaran, serta kesediaan para karyawan untuk melibatkan diri secara penuh dalam resiko atas tanggung jawab yang diamanahkan.

Ketiga & keempat, kompetensi dan etika karyawan, kompetensi berkaitan dengan kemampuan meng-*handle* dan memitigasi masalah serta pemahaman terhadap *jobdesk* dan kesiapan dalam melakukan pengembangan kemampuan layak untuk diapresiasi, tak terkecuali pemahaman berkaitan dengan kode etik karyawan serta pengetahuan tentang etika perbankan. Kelima, tingkat pemahaman karyawan berkaitan dengan syariah *compliance*, pada ranah ini tidak dapat dipungkiri bahwa

---

<sup>11</sup> Shinta Maharani dan Susi Rahayu Anggraini, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di BMT Hasanah Ponorogo", *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, Nomor 2 (2018).

<sup>12</sup> Nina Anggereni Yusuf, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang", *Skripsi* (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2022).

karyawan BPRS Mitra Syariah didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan ekonomi konvensional, namun demikian tanpa mengesampingkan pentingnya pemahaman terhadap syariah *compliance*, upaya yang dilakukan untuk tetap menjaga keseimbangan kepatuhan syariah adalah dengan melakukan pelatihan secara rutin terkait kepatuhan syariah itu sendiri.

BPRS Mitra Mentari Syariah harus menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar dapat bertahan dan bersaing ditengah persaingan perbankan pada saat ini, terutama pada aspek pengetahuan syariah SDM. Kenyataan daya serap SDM berkopetensi syariah yang masih begitu rendah bisa diatasi dengan gencar melakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk memberikan pengertian mengenai hakikat perputaran ekonomi secara syariah. Harapannya dengan kualitas SDM yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan kedepannya.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa secara parsial kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Pada hasil uji regresi linier berganda juga menunjukkan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja akan memberi dampak pada tingkat produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan dan kinerja yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> Edition* (New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall, 2013), 99.

Keadaan emosional karyawan baik senang maupun tidak terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh salah satunya besar imbalan yang diberikan, jika dirasa sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasakan tingkat kepuasan atas kerja yang diberikan, dan kepuasan tersebut dituangkan dengan cara menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan juga dapat diukur dari perlakuan dan timbal balik atasan terhadap hasil kerja karyawan, serta hubungan kerja sama antar rekan kerja yang saling mendukung dan menghargai satu sama lain.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dan searah terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan maka akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan<sup>14</sup>

Hasil analisis tersebut dapat dinilai dan diukur berdasarkan beberapa aspek yakni: Pertama, tingkat kepuasan karyawan dinilai dari pekerjaan itu sendiri, berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh para karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, dengan kebebasan yang diberikan atasan dalam pengerjaan tugas serta adanya peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa depan.

Kedua, gaji/upah yang diberikan perusahaan untuk karyawan diakui sudah cukup sesuai dengan tingkat kinerja yang dihasilkan menurut pernyataan para karyawan. Ketiga dan keempat, perusahaan memberikan peluang seluas-luasnya bagi para karyawan untuk dapat naik jabatan

---

<sup>14</sup> Nur Haliza, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera", *Skripsi* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021)..

dengan pemilihan kandidat yang dilakukan secara objektif, serta adanya umpan balik yang diberikan atasan atas kinerja yang dihasilkan yang dituangkan dalam kegiatan evaluasi mingguan, bulanan bahkan tahunan yang cukup rutin diselenggarakan, disamping itu penghargaan atas kinerja karyawan diperhatikan dengan cukup intens.

Kelima, aspek kelompok/rekan kerja diakui oleh para karyawan bahwa hubungan kerja terjalin dengan baik, sesama karyawan saling menghormati hak individual masing-masing dengan suasana kekeluargaan yang terbina cukup baik.

Kedepannya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo diharapkan dapat lebih mengusahakan upaya peningkatan kepuasan yang sebanding atas kinerja karyawannya sehingga dapat memberi dampak yang bisa meningkatkan hasil kinerja dari para karyawan.

### **3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis bahwa secara parsial komitmen kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Pada hasil uji regresi linier berganda menunjukkan meskipun komitmen kerja ( $X_3$ ) bernilai positif tetapi dengan tanggapan positif komitmen pada kenyataannya tidak mendukung pengaruhnya terhadap kinerja. Dilihat dari hasil uji t bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah.

Nilai koefisien jalur yang didapatkan dari hasil analisis hanya sebesar 0,107, dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,417 sedangkan idealnya nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini lah yang menyebabkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa di lapangan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di BPRS mitra Mentari Sejahtera Ponorogo masih kurang sehingga membuat mereka memiliki komitmen kontinuitas yang belum maksimal untuk tetap

berkarier di perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti adanya keinginan untuk melanjutkan jenjang pendidikan, keharusan untuk pindah tempat tinggal bersama suami/istri di luar kota, serta banyaknya pandangan kerja. Perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang didominasi oleh karyawan baru juga mendukung adanya indikasi komitmen kerja yang rendah pada karyawan.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup> Selain itu hasil penelitian Bertt, dkk dalam Luthans<sup>16</sup> menemukan hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja untuk orang dengan kebutuhan finansial rendah daripada orang dengan kebutuhan finansial tinggi. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dengan kebutuhan finansial yang tinggi akan menghasilkan hubungan yang lemah komitmen kerja terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis bahwa secara simultan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan teori kinerja bahwasannya kinerja menjadi poin penting bagi suatu perusahaan dimana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung

---

<sup>15</sup> Abd Rahman, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang", *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Volume 5, Nomor 1 (2022), 84.

<sup>16</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), 250.

jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.<sup>17</sup> Kinerja yang baik sudah tentu merupakan imbas dari adanya dukungan dari kualitas sumber daya yang memadai, dimana sumber daya manusia memegang peranan yang krusial bagi keberhasilan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional sehingga tercipta keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, serta mampu memenuhi tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal lain yang bisa dilakukan yaitu dengan turut memperhatikan dan mengupayakan cara ideal untuk memfasilitasi dan mendorong terwujudnya peningkatan kinerja yang diharapkan agar tercapai kepuasan sebanding yang dirasakan atas hasil kerja keras yang telah para karyawan laksanakan untuk kepentingan peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan akan memberi dampak pada produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang. Loyalitas karyawan dapat diindikasikan dengan tingkat komitmen karyawan dalam bekerja.

BPRS Mitra Mentari Sejahtera untuk kedepannya harus bisa lebih memperhatikan tingkat kinerja karyawan, dengan turut lebih mempertimbangkan serta mengedukasi sumber daya manusia yang ada didalamnya agar tercipta kualitas sumber daya manusia dengan daya saing yang tinggi, disamping itu kepuasan kerja karyawan juga tak kalah penting untuk dikonsiderasi dimana tingkat kepuasan berpotensi memberikan pengaruh pada tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Lebih lanjut lagi, berkaca pada evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan juga

---

<sup>17</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 6.

sangat dibutuhkan untuk mengetahui secara tepat bagian apa saja yang perlu dibenahi khususnya untuk meningkatkan tingkat kinerja para karyawan.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data serta analisis data mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien yang positif yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya ketika kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga  $H_{a1}$  diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien yang bernilai positif yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat, sehingga  $H_{a2}$  diterima.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan memiliki nilai koefisien positif yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tetapi meskipun kualitas komitmen kerja bernilai positif, tidak mendukung pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sehingga  $H_{03}$  diterima.



#### 4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan penyempurnaan penelitian selanjutnya terkait penelitian yang serupa yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo
  - a. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo harus menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa bertahan dan bersaing ditengah persaingan perbankan pada saat ini. Harapannya dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.
  - b. BPRS Mitra Mentari Sejahtera diharapkan dapat lebih memitigasi adanya *turn over* dari para karyawan dengan penerapan kualifikasi dan kesepakatan kerja untuk lebih meningkatkan komitmen kerja, hal tersebut dapat dilakukan juga dengan memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang turut memberi pengaruh pada tingkat komitmen, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan berkualitas sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan kinerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian serupa, diharapkan dapat mengembangkan ataupun menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa mendapatkan hasil dari sudut pandang yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita dan Windayanti. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”. *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Volume 2, Nomor 1, 2019: 23-30.
- Agung, Anak Agung Putu. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press, 2012.
- Akbar, Estelee Elora. “Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating*.” *Tesis*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019.
- Alam, Andri Satya. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020.
- Ariansyah, Nopri dan Mukran Roni. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.” *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Volume 1, Nomor 2, 2023: 568-579.
- As’ad, M. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Badrianto, Yuan dan Randi Gusramlan. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1, Nomor 1, 2023: 32-41.
- Bugis, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Damayanti, Monica. “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung).” *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021.
- Danim, Sudarwan. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

- Fathoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fred Luthans. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill/Irwin, Inc, 2012.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip, 2015.
- H.T, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Hadjri, Muhammad Ichsan. "Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera." *International Review of Management and Marketing*. Volume 9, Nomor 1, 2019: 123-128.
- Haliza, Nur. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera." *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- <https://mitrasyariahbank.com/profil/> (diakses pada tanggal 10 November 2023, jam 11.42).
- Indonesia, Ikatan Bankir. *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Jim. "Statistik Oleh Jim" dalam [https://statisticsbyjim.com/regression/low-r-squared-regression/?\\_x\\_tr\\_sl&\\_x\\_tr\\_tl&\\_x\\_tr\\_hl](https://statisticsbyjim.com/regression/low-r-squared-regression/?_x_tr_sl&_x_tr_tl&_x_tr_hl), (diakses pada tanggal 06 Maret 2024, pukul 20.52 WIB).
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: Mc GrawHill/Irwin, Inc, 2004.

- Kuncoro dan Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2003
- Kuncoro. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Kurniawan, Iwan dan Mulyadin “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. Volume 1, Nomor 2, 2020: 124-130.
- Lestari, Novi Ayu. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram). *Skripsi*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022.
- Maharani, Shinta dan Susi Rahayu Anggraini. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di BMT Hasanah Ponorogo.” *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 3, Nomor 2, 2018: 179-196.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya, 2013.
- Martono, S., dkk. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional.” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. Volume 14, Nomor 2, 2017: 1-11.
- Meilani, Lira Arlia. “Kompetensi Sumber Daya manusia Islam Pada Bank Syariah.” *Khazanah Sosial*. Volume 2, Nomer 1, 2020: 25-30.
- Mora, Zulkarnen, dkk. “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya di Kecamatan Seruway.” *JEHSS: Journal of Education and Social Sciences*. Volume 3, Nomor 2, 2020: 487-492.
- Nasution, Mevi Sarah, dkk, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.” *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*. Volume 1, Nomor 4, 2023: 214-223.
- Oktaviani, Deska Nur, dkk. “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*.

- Volume 3, Nomor 1, 2020: 101-113.
- Priyanto, Duwi. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo:CV Wade Group, 2016.
- Rahman, Abd. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang.” *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. Volume 5, Nomor 1, 2022: 84-92.
- Retnilasari, Elsa dan Purnama Putra. “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.” *Maslahah*. Volume 10, Nomor 2, 2019: 49-61.
- Rezeki, Reni dan Nurul Hasanah. “Penerapan Maanajemen Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat.” *JEKSya: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Volume 2, Nomor 1, 2023: 298-312.
- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sisitem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Robbins, Stephen P. and Merry Counter. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2017.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Pretice Hall, 2013.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gremedia, 2003.
- Santoso, Singgih. *Menguasai SPSS From Basic To Expert Skill*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Subana, M. dan Sudrajat. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugeng, Iman. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara Books, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.
- Sutarto Wijoyo. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2010.
- Syarifuddin, dan Ibnu Al Saudi. *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022.
- Taurisa, Chaterina dan Ratna Wati Intan. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 19, Nomor 2, 2012: 170-187.
- Utari, Ni Luh Mitha dan K. Krisna Heryanda. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 3, Nomor 1, 2021: 1-9
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Winedar, Saptari, Nugroho Mawardi Wibowo dan Muninghar. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar, Sumenep." *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. Volume 2, Nomor 3, 2019: 358-371.
- Yusuf, Nina Anggereni. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel

*Moderating Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang.” Skripsi.*  
Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2022.

Zahroni, Kevin Isa dan Dwi Setya Nugrahini. “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo”.  
*Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*. Volume 3, Nomor 1, 2023: 30-40.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.



