

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

IAIN PURWOKERTO

Oleh :
DWI ROSMAWATI
NIM. 1617202006

**JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA

Dwi Rosmawati
NIM. 1617202006

Email: dwirosma6@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset yang paling berharga, begitu pun bagi BRI Syariah KCP Purbalingga. Dengan demikian semakin pesatnya persaingan dunia perbankan, untuk mempertahankan serta meningkatkan prestasi yang telah diraih perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir, perusahaan juga perlu menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, melalui penyebaran kuesioner. Populasi sejumlah 15 orang termasuk pimpinan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 14 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji Korelasi Kondordansi Kendall W dan Uji Regresi Ordinal dengan alat bantu SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji regresi ordinal pada *parameter estimates* disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Hasil analisis menggunakan uji korelasi kondordansi kendall w bahwa kedua variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, prestasi kerja

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA

Dwi Rosmawati
NIM 1617202006

Email: dwirosma6@gmail.com

*Departement of Islamic Banking, Faculty of Economics and Islamic Business
State Institute of Islamic Studies Purwokerto*

ABSTRACT

As we know that human resources in the company are the most valuable assets, likewise for BRI Syariah KCP Purbalingga. Thus the increasingly rapid competition in the banking world, in order to maintain and improve the achievements of the company and the company's goals can be achieved effectively and efficiently. In addition to human resource development must be carried out in an organized manner, companies also need to foster job satisfaction in their employees. The purpose of this study was to determine the effect of human resource development and job satisfaction toward employee work performance at BRI Syariah KCP Purbalingga.

This research uses quantitative research methods, through distributing questionnaires. Population of 15 people including the leader. The sampling technique used is saturated sampling method so that the total sample are 14 people. Data testing that used in this study include validity testing, reliability testing with Alpha Cronbach, Kendall W Condordance Correlation Test and Ordinal Regression Test with SPSS tools.

Based on the research results obtained from the ordinal regression test on parameter estimates it was concluded that the variables of human resource development and job satisfaction partially had no effect on employee performance at BRI Syariah KCP Purbalingga. The results of the analysis using the Kendall W correlation test show that the two variables, namely human resource development and job satisfaction simultaneously have an effect on employee work performance at BRI Syariah KCP Purbalingga.

Keywords: Human resource development, job satisfaction, job performance

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN..... | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING..... | iv |
| MOTTO | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| PERSEMBAHAN..... | xii |
| KATA PENGANTAR..... | xiii |
| DAFTAR ISI..... | xvi |
| DAFTAR TABEL..... | xix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Definisi Operasional..... | 7 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan dan Kegunaan..... | 8 |
| E. Sistematika Pembahasan | 9 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kajian Pustaka | 11 |
| 1. Teori yang Mendukung | 11 |
| 2. Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| B. Kerangka Teori | 15 |
| 1. Bank Syariah | 15 |
| 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 16 |
| 3. Kepuasan Kerja | 23 |
| 4. Prestasi Kerja | 29 |
| C. Rumusan Hipotesis..... | 35 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 37 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 37 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 38 |
| D. Variabel dan Indikator Penelitian..... | 38 |
| E. Pengumpulan Data Penelitian | 40 |
| F. Analisis Data Penelitian | 45 |

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Tempat Penelitian | 47 |
| 1. Sejarah BRI Syariah KCP Purbalingga | 47 |
| 2. Visi dan Misi BRI Syariah KCP Purbalingga | 49 |
| 3. Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Purbalingga..... | 51 |
| B. Gambaran Umum Responden | 52 |

| | |
|---|----|
| C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 54 |
| D. Analisis Regresi Ordinal | 58 |
| E. Korelasi Konkordansi Kendall W | 62 |
| F. Pembahasan Hasil Penelitian | 64 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 67 |
| B. Saran..... | 68 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya zaman, banyak berdirinya lembaga atau perusahaan bahkan atas nama individu yang menjalankan bisnis jasa. Era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Pesatnya perkembangan perusahaan perbankan yang telah memiliki hukum yang memadai maka mulai bermunculan perbankan yang berlandaskan hukum Islam.

Bank sebagai lembaga perantara jasa keuangan (*financial intermediary*) antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang membutuhkan dana, memperlancar arus pembayaran dimana aktivitasnya bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan rakyat, dengan hadirnya perbankan di tengah-tengah masyarakat, diharapkan mampu membantu dan mempermudah kegiatan perekonomian serta transaksi keuangan di masyarakat (Ismail, 2011:25). Bank syariah merupakan salah satu lembaga yang mempunyai tugas memberikan pelayanan jasa dalam lintas pembayaran serta peredaran uang yang dioperasikan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam (Muhammad, 2005: 78).

Dalam dunia bisnis terutama dalam industri perbankan kian waktu semakin ketat. Untuk mampu bertahan dalam persaingan tersebut tentunya kita harus meningkatkan kinerja manajerial, teknologi informasi, juga yang paling penting ialah manusianya (SDM) (Umam, 2013: 39). Dalam lingkup Bank syariah bahkan di setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam membuat suatu tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan. Menurut Aziz (2017: 12) tanpa ada manusia, tidak ada proses kerja sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk bekerja. Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia dalam

perusahaan merupakan aset yang paling berharga, begitu pun bagi BRI Syariah KCP Purbalingga. Optimalisasi hasil pencapaian perusahaan akan sangat didukung oleh peningkatan peran direksi dan manajer yang terlibat dalam pengelolaan SDM dan para staff yang mampu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan atau dipindah tugaskan ke jabatan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan. Itulah sebabnya BRI Syariah KCP Purbalingga harus siap mempersiapkan generasi yang tangguh bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia di bidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan syariah. Dalam hal pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank syariah, permasalahan ini menjadi lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang beroperasi secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip syariah. (Antonio, 2001: 226)

Tabel 1.1

Daftar Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan

| No | Nama | Jabatan | Latar Belakang Pendidikan |
|----|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Wahyu Pratomo | Pimpinan Cabang Pembantu | S1 (Ekonomi & Teknik Informatika) |
| 2 | Ovan Tiana | Branch Operation Supervisor | S1 (Manajemen Keuangan) |
| 3 | Herkongko Dwiastono | Unit Head Mikro | S1 (Ilmu Pemerintahan) |
| 4 | Irfan Wily Setiawan | Customer Service | S1 (Ekonomi) |

| | | | |
|----|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 5 | Wilis Puspita Nagari | Teller | S1 (Akuntansi) |
| 6 | Rike Nur Septianty | Teller | S1(Agroteknologi) |
| 7 | Andri Yanto | Account Officer Generalis | S1 (Ilmu Hukum & Pertanian) |
| 8 | Septorian Adhi Nugroho | Account Officer Generalis | S1 (Sains) |
| 9 | Jahdan Hanifulloh | Account Officer Mikro | S1 (Perawat) |
| 10 | Rizky Budiono | Account Officer Mikro | S1 (Hukum Syariah) |
| 11 | Rendy Susilo | Account Officer Mikro | S1 (Hukum) |
| 12 | Alifia Dyah Ayuningtyas | Funding Relationship Officer | S1 (Akuntansi) |
| 13 | Suhad | Security | SMA |
| 14 | Indriyono | Security | SMA |
| 15 | Arif Redianto | Cleaning Service | SMA |

Sumber : BRI Syariah KCP Purbalingga

Dari data diatas dapat diketahui bahwa secara umum karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga bukan berasal dari *basic* perbankan syariah, maka dari itu penempatan pekerjaannya belum sesuai dengan keahliannya. Pengembangan sumber daya manusia secara khusus juga belum ada, dari kantor cabang hanya memberikan petunjuk teknis BRIS dan dalam bentuk buku yang nantinya dipelajari oleh masing-masing karyawan. Kemudian diadakannya *meeting* setiap 1 bulan sekali di Kantor Cabang Purwokerto yang didalamnya membahas evaluasi kerja semua Kantor Cabang Pembantu (KCP Purbalingga, KCP Cilacap, KCP Kebumen, KCP Ajibarang) serta pembahasan produk baru (jika ada) dan membahas masalah lainnya secara kondisional. Pengembangan dari pusat diadakan 1 tahun sekali itupun hanya perwakilan. (Tiana, 2020)

Untuk program pengembangan bagi karyawan baru yaitu pelatihan di Jogjakarta tepatnya di BRI *Corporate University* selama 1 bulan, setelah selesai nantinya akan mendapatkan nilai SMK (Sistem Manajemen Kinerja)

nilai tersebut hanya sebagai bonus, karena tidak berpengaruh untuk kedepannya seperti mutasi kerja dan lain sebagainya. (Setiawan, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh para akuntan sekarang memerlukan pemahaman kemampuan dan programisasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan menjadi lebih terlatih terdidik dan lebih ahli, maka mereka mempunyai perasaan berguna dan percaya diri lebih besar. Mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekan maupun masyarakat. Orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolah, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu program pengembangan karyawan harus *continue* dan dinamis. (Machfudz, 2010: 192)

Dengan demikian semakin pesatnya persaingan dunia perbankan, untuk mempertahankan serta meningkatkan prestasi yang telah diraih perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien, selain pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir, perusahaan juga perlu menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dimana ia menempatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas dan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat alasan utama mengapa kepuasan kerja itu penting yaitu dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu berhak diperlakukan dengan adil dan layak. (Ariani, 2013)

Kepuasan adalah keadaan emosional seseorang baik berupa kebahagiaan atau kesedihan. Kebahagiaan karena mereka mendapatkan sesuatu dari upaya maksimal yang telah mereka kerjakan, dan sebaliknya, kesedihan karena mereka tidak mendapatkan apa-apa dari upaya maksimal yang telah dilakukan (Aziz, 2017: 151). Ini berarti adanya saling berhubungan, jika salah satu faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi area lainnya. Suatu perusahaan yang berfokus pada prestasi kerja namun mengabaikan pemberian balas jasa yang memuaskan. Begitu juga dengan pengembangan sumber daya manusia suatu perusahaan tidak mengadakannya pelatihan, pengembangan secara *continue* kepada para karyawan, menimbulkan karyawan merasa ketidakpuasan dari sisi psikologinya.

Ibu Ovan Tiana selaku *Branch Operation Supervision* BRI Syariah KCP Purbalingga menyatakan bahwa untuk masalah besar kecilnya balas jasa, itu tergantung persepsi masing-masing karyawan dengan pengalaman tempat kerja sebelumnya. Kompensasi bonus selama ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan, bahkan pada tahun 2019 tidak ada bonus, mulai tahun 2020 diperhitungkan perihal bonus karyawan itupun berdasarkan kinerja pekerja, dan hasilnya belum sesuai dengan kerja kerasnya. Disisi lain para karyawan tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar, tetapi dilatar belakangi oleh penempatan bidang kerja yang belum sesuai dengan skill (Tiana, 2020). Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap prestasi, namun gaji yang besar juga tidak sepenuhnya dapat memuaskan karyawan. Hal itu membuktikan bahwa disamping faktor gaji, ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya lingkungan kerja, motivasi serta sikap atasan, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas tampaknya karyawan belum merasa puas dengan hasil kerja kerasnya, tetapi BRI Syariah KCP Purbalingga tetap bisa bersaing dan bahkan dapat meraih prestasi. Adapun prestasi BRI Syariah KCP Purbalingga adalah The Best Booking of The Month BRI Syariah Area

KC Purwokerto, The Best 3 bulan Achievement, The Best Sales Officer National, The Best UMS ke-2, SO Mikro Booking Tertinggi (Setiawan, 2020). Dapat diketahui bahwa BRI Syariah KCP Purbalingga dapat meraih prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga tergolong tinggi. Namun dengan kondisi karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga bukan berasal dari *basic* perbankan syariah, maka dari itu penempatan pekerjaannya belum sesuai dengan keahliannya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari penempatan kerja dan beban kerja yang belum sesuai dengan skill.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. Tentunya didalam mencapai tahap kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain berbeda, misalnya ada karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, ada karyawan yang merasa puas dari segi keterpenuhinya jaminan-jaminan baik itu jaminan finansial maupun non finansial, maka dari itu karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras, serta terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal ini sangat penting bagi karyawan dan organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dilepaskan dari tindakan-tindakan dan prestasi kerja karyawan. (Syaharuddin, 2016)

Tujuan utama dari adanya program pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang telah dijelaskan di atas tidak lain adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Peningkatan prestasi kerja tersebut merupakan upaya perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan industri yang semakin tajam dan komplek. Untuk itu maka perlu dianalisis sejauh mana pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang telah diterima.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dan lebih dalam dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA”**

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam memahami permasalahan yang akan dibahas, maka penulis akan menguraikan beberapa istilah yang terdapat didalam judul skripsi. Istilah tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008: 5), pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2009: 117)

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009: 67)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga?

D. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu tambahan bahan pustaka mengenai dunia perbankan, khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan perbankan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan memperluas wawasan pengetahuan sebagai sarana media belajar untuk dapat mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan secara ilmiah.

2) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

3) Bagi Bank

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi bank mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis. Dengan penulisan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II menjelaskan mengenai Landasan Teori yang terdiri kajian pustaka, kerangka teori dan rumusan hipotesis.

Bab III berisi tentang Metodologi Penelitian yang meliputi Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel dan Indikator Penelitian, Pengumpulan Data Penelitian, Analisis Data Penelitian.

Bab IV akan dibahas tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga, dalam bab ini akan dibahas mengenai

Gambaran Umum BRI Syariah KCP Purbalingga, yang meliputi sejarah berdirinya BRI Syariah KCP Purbalingga, Tujuan Pendirian BRI Syariah KCP Purbalingga, Visi dan Misi BRI Syariah KCP Purbalingga, Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Purbalingga, kemudian akan dibahas pula mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

Bab V yaitu penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran, dan kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Selanjutnya pada bagian akhir dari skripsi, akan disertakan daftar pustaka, lampiran-lampiran data yang mendukung, dan daftar riwayat hidup penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel independen pengembangan sumber daya manusia (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil pengujian regresi ordinal dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa perhitungan *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada pengembangan sumber daya manusia seluruhnya $\geq \alpha$ (0,05), berarti variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.
2. Variabel independen kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan perhitungan yang dilakukan penelitian pada perhitungan regresi ordinal, bahwa pada bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada kepuasan kerja seluruhnya $\geq \alpha$ (0,05), berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.
3. Nilai atau koefisien Kondordansi Kendall W yaitu sebesar 1.000. Koefisien korelasi sebesar 1.000 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja

secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga, dengan arah positif. Artinya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja dan sebaliknya. Nilai pada kolom *asympt. sig.* Dengan $\alpha = 0.05$, di mana jika probabilitasnya $\geq \alpha = (0.05)$ H_0 diterima, dan jika probabilitasnya $< \alpha = (0.05)$ H_0 ditolak. Oleh karena probabilitas pada *asympt. sig.* di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga, dan hal tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel penelitian diambil.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi serta memperhatikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia agar dapat terus disesuaikan dengan kondisi lingkungan perbankan yang semakin kompleks. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan faktor-faktor pemicu ataupun hal-hal yang membuat karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya. Perusahaan melakukan training dan motivasi yang maksimal, sistem perekrutan karyawan lebih terarah sesuai dengan bidangnya, menciptakan kenyamanan lingkungan kerja secara team, kemudian melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang *continue*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga perlu adanya peningkatan internalisasi nilai-nilai kerja dalam islam yang

merupakan bagian dari ibadah, dengan demikian karyawan lebih mensyukuri lagi nikmat yang ada pada dirinya. Sehingga didapatkan sumber daya manusia yang baik yang akhirnya dapat bekerja secara produktif dan efisien, serta memberikan hasil yang positif pada prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi prestasi kerja.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Anggarini, R., 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Skripsi. Sumatera: Universitas Sumatera Utara.
- Antonio, M. S., 2001. *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Arda, M., 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1.
- Ariani, D., 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 1.
- Aziz, F. A., 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Cresswell, J. W., 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dahlan, 2012. *Bank Syariah Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Darmastuti Ariani, H. N. U. H. S., 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1.
- Destry Patras, S. M. A. B. J., 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.
- Gohae, D., 2018. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan)”, Skripsi. Medan: Universitas Dharmawangsa.
- Handayani, H., 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makassar”, *Jurnal riset edisi xv*, Vol. 3, No. 004.
- Handoko, H. T., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, M. I., 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Machfudz, S. A. S. d. M., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mangkunegara, A. P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muhammad, 2005. *Bank Syariah, Problem dan Praktek Perkembangan di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad, 2011. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nasution, S., 2002. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nirma Andini, A. S., 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan", *Jurnal Ecobisma*, Vol. 2, No. 1.
- Notoatmodjo, S., 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pratama, M. R. B., 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47.
- Prawirosentono, S., 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. 1 ed. Yogyakarta: PT Rineka Cipta.
- Sahrudin, G., 2019. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Barat", Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Samsudin, 2008. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, H. E., 2008. "Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik", *ekuitas*, Vol. 12, No. 4.
- Syahrudin, 2016. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 13, No. 1.
- Umam, K., 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Warto, A. I., 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Yuniastuti, R. M., 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung", *Jurnal manajemen dan bisnis*, Vol. 1, No. 2.



IAIN PURWOKERTO