

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



SKRIPSI

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

Oleh :
DWI ROSMAWATI
NIM. 1617202006

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Rosmawati
NIM : 1617202006
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Program Studi: Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan
Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI
Syariah KCP Purbalingga

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 25 September 2020

Saya yang menyatakan



Dwi Rosmawati
NIM. 1617202006

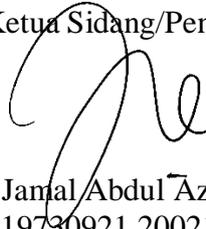
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

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

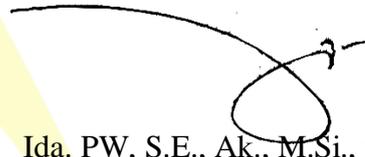
Yang disusun oleh Saudari **Dwi Rosmawati NIM 1617202006** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **13 Oktober 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji



Ida. PW, S.E., Ak., M.Si., C.A
NIDN. 2004118201

Pembimbing/Penguji



H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 26 Oktober 2020

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto
Di-
Purwokerto

Assalamu'alaikumm Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Dwi Rosmawati NIM 1617202006 yang berjudul:

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

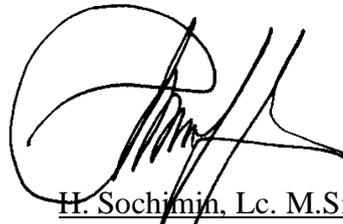
Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 25 September 2020

Pembimbing,



H. Sochimj, Lc. M.Si.
NIP. 196910092003121001

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. (Qs. Al-Insyirah: 5)



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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	ša	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

3. *Ta' Marbuṭah* di akhir kata bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila *ta' marbuṭah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *ḍammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-ḥiṭr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

◌َ	<i>fathah</i>	Ditulis	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	<i>fathah</i> + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>ḡahiliyyah</i>
2.	<i>fathah</i> + ya' mati	Ditulis	ā
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	<i>kasrah</i> + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	<i>ḍammah</i> + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furuḍ</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat
تن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

8. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*.

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawī al-furuḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



PERSEMBAHAN

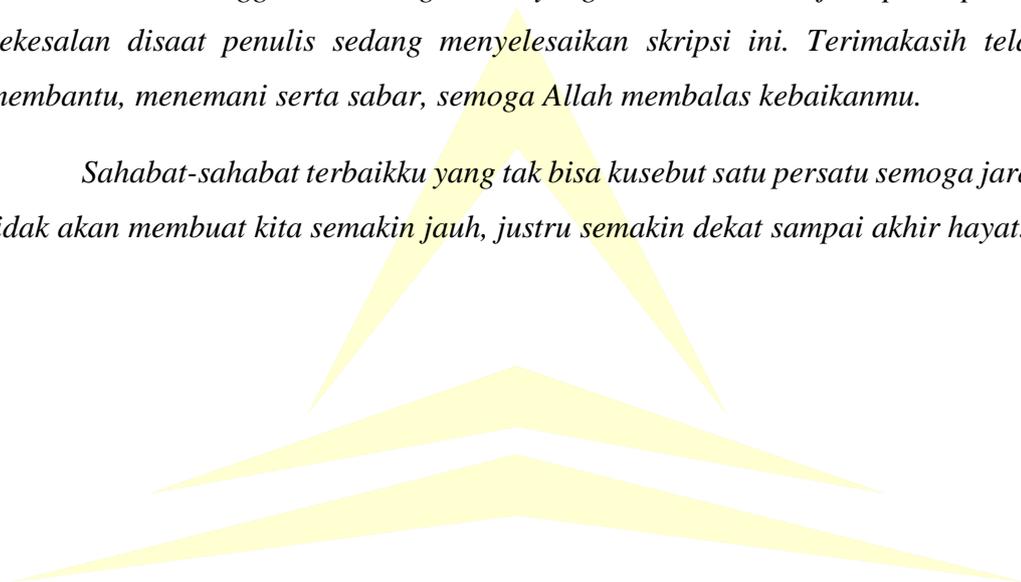
Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orangtuaku tercinta Bapak Achmad Jamali dan Ibu Rositah, beserta kakakku Anna Rosiana yang selalu memberikan semangat, bimbingan serta mengalirkan doa kepada penulis tiada henti. Semoga Allah SWT membalas jasa kalian.

Putut Prianggono seorang lelaki yang selama ini menjadi pelampiasan kekesalan disaat penulis sedang menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah membantu, menemani serta sabar, semoga Allah membalas kebaikanmu.

Sahabat-sahabat terbaikku yang tak bisa kusebut satu persatu semoga jarak tidak akan membuat kita semakin jauh, justru semakin dekat sampai akhir hayat.



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmahtullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah *abil'amin*, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga”. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari, terselesainya skripsi ini tidak lepas dari doa, dukungan dan kerja sama dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Allah SWT, berkat rahmat dan lindungan-Nya
2. Bapak Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
3. Bapak Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto
4. Ibu Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Purwokerto
5. H. Sochim, Lc. M.Si, selaku dosen pembimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini, Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa Allah selalu membalas kebaikan Bapak.
6. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Achmad Jamali dan Ibu Rositah, serta kakaku Anna Rosiana yang telah memberikan doa, kasih sayang dan semangat serta dukungan secara moral maupun material.

8. Segenap staf dan karyawan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak Wahyu Pratomo selaku Pincapem BRISyariah KCP Purbalingga dan Ibu Ovan Tiana selaku *Branch Operation Supervisor* BRI Syariah KCP Purbalingga yang telah menyediakan tempat untuk skripsi bagi penulis
10. Seluruh karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga yang telah membantu, memberikan waktu dan kesempatannya guna memperoleh data serta selalu memberikan pengarahan untuk skripsi bagi penulis
11. Rima, Pepi, Meisy, Tea, Kiki, Syerli, Abi, terimakasih sudah menjadi teman yang sangat luar biasa, saling mensupport satu sama lain dan selalu memberikan canda tawa. Semoga Allah selalu melindungi kalian dimanapun dan kapanpun.
12. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah A angkatan 2016 atas kebersamaannya selama ini dalam suka maupun duka semoga tak akan pernah terlupakan
13. Ulfa Ngaeni, Rahayu Endarwati terimakasih untuk semangat dan persahabatan yang tidak terlupakan.
14. Keluarga Demisioner DEMA FEBI 2018/2019, DEMA FEBI 2019/2020, terimakasih telah memberikan kesempatan saya yang sangat luar biasa untuk berproses menjadi seseorang yang lebih baik
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

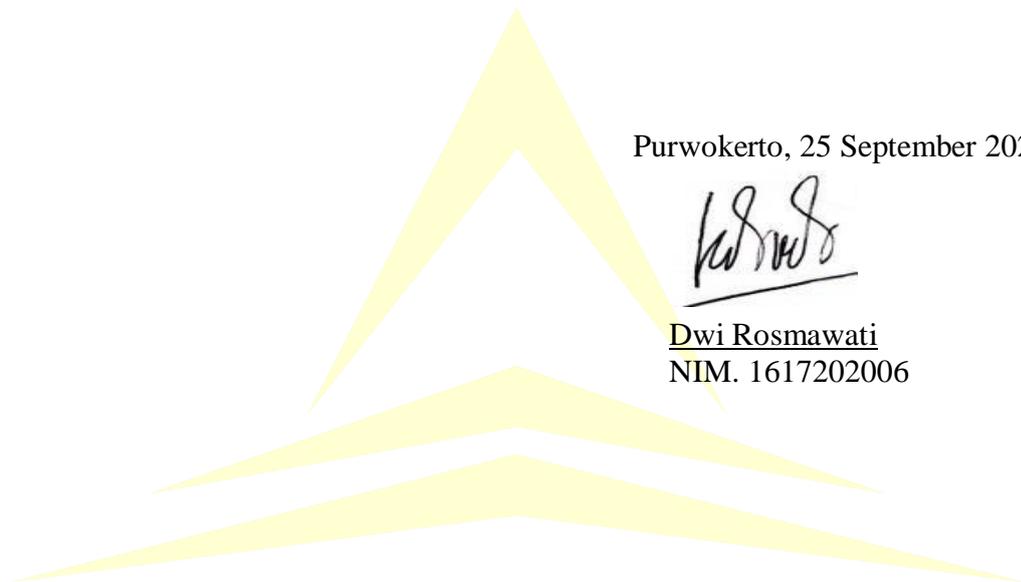
Semoga Allah membalas semua amal baik kalian dengan imbalan yang lebih baik dari yang kalian berikan kepada penulis, dan senantiasa diberikan kesehatan, keselamatan dan lindungan oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan penuh kekurangan. Saran dan kritik yang diberikan sangat berharga bagi penulis. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf apabila penulis banyak kesalahan dalam hal apapun, semoga penulis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Amin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Purwokerto, 25 September 2020



Dwi Rosmawati
NIM. 1617202006



IAIN PURWOKERTO

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

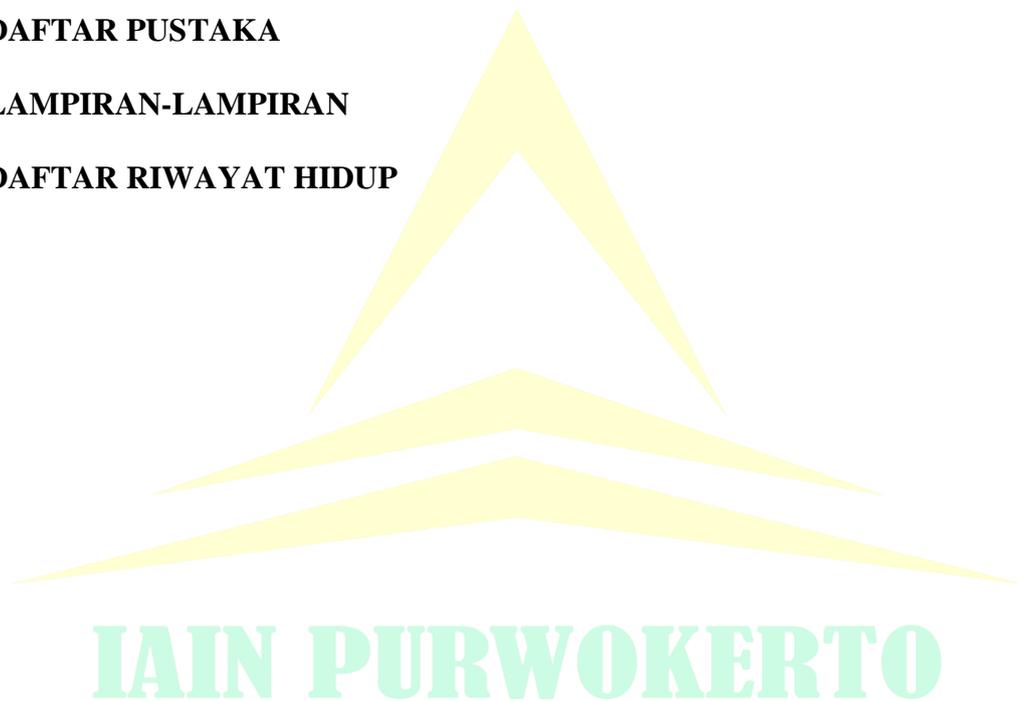
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Daftar Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan.....	2
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2 : Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional	16
Tabel 3.1 : Indikator Penelitian	39
Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan Terakhir ..	53
Tabel 4.5 : Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	55
Tabel 4.6 : Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	56
Tabel 4.7 : Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.9 : Hasil Koefisien Konkordansi Kendall W.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Berpikir	34
Gambar 2 : Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Purbalingga	52



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Data Input Analisis
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Surat Permohonan Izin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 6 : Surat Permohonan Izin Riset Individual
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian dari BRI Syariah KCP Purbalingga
- Lampiran 8 : Blangko / Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Wakaf Buku Perpustakaan
- Lampiran 10 : Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 11 : Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 12 : Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 13 : Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 14 : Sertifikat Aplikom
- Lampiran 15 : Sertifikat KKN
- Lampiran 16 : Sertifikat PPL
- Lampiran 17 : Sertifikat PBM
- Lampiran 18 : Distribusi Nilai r tabel
- Lampiran 19 : 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 menempatkannya 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 II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Kajian pustaka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teori yang Mendukung

Menurut Kadarisman (2013: 5) pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (2000: 193).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani (2013) prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja.

2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan baik pembahasan maupun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan oleh peneliti diantara lain sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rina Milyati Yuniastuti (2011) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Organik Agro System di Bandar Lampung” (Yuniastuti, 2011)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Sama-sama meneliti mengenai variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Penelitian ini hanya membahas variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
2	Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo (2013) “Pengaruh Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi	Sama-sama membahas tentang kepuasan kerja	Perbedaan pertama terletak pada variabel

	<p>dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan)” (Darmastuti Ariani, 2013)</p>	<p>kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan</p>	<p>terhadap prestasi kerja</p>	<p>independen, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan penulis menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian yang akan diteliti.</p>
3	<p>Desty Patras, Sri Murni Arrazi B.H Jan (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado” (Desty Patras, 2017)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja</p>	<p>Pada penelitian ini membahas variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif. Sedangkan penulis menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan</p>

		Wilayah Manado	V	kerja. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian.
4	Heny Handayani (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makassar” (Handayani, 2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Sama-sama membahas tentang kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	Perbedaan pertama terletak pada variabel yang digunakan dalam penelitian Heny Handayani yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, Perbedaan kedua terletak pada tempat penelitian.
5	H. Edy Sutrisno (2008) “Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik” (Sutrisno, 2008)	Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan SDM dan kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi dan prestasi kerja	Sama-sama meneliti mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pertama terletak pada variabel independen, yaitu penelitian H. Edy Sutrisno menggunakan variabel pengembangan SDM dan kepribadian. perbedaan kedua terletak pada

				variabel dependen, jika dalam penelitian H. Edy Sutrisno variabel dependen kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Selain itu juga berbeda pada tempat penelitian.
--	--	--	--	--

Sumber: Data yang diolah

B. Kerangka Teori

1. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank adalah salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peran penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perbankan “bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat” (Dahlan, 2012: 100).

Menurut Muhammad (2001: 15) bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.

b. Perbedaan Bank Syariah dan Konvensional

Tabel 2.2
Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

No	Bank Syariah	Bank Konvensional
1	Berdasarkan prinsip bagi hasil	Menggunakan metode bunga
2	Hubungan antara bank dan nasabah adalah mitra	Hubungan antara bank dan nasabah adalah debitur dan kreditur
3	Profit dan falah oriented	Profit oriented
4	Melakukan investasi yang halal	Melakukan investasi yang halal dan haram
5	Penyelesaian sengketa diupayakan diselesaikan secara musyawarah antara bank dan nasabah, melalui pengadilan agama	Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negeri setempat

Sumber: (Ismail, 2011: 38)

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Manusia adalah makhluk paling sempurna karena dikaruniai oleh Allah berupa akal pikiran, punya nalar dan insting untuk menentukan mana yang manfaat dan mana yang tidak bermanfaat, yang salah dan yang benar. Al-Qur'an menyebut manusia yang memiliki berbagai kelebihan positif menyebutnya dengan *ulul albab*.

Kata *ulul albab* dalam Al-Qur'an mengandung makna sebagai orang yang cerdas, seimbang, berakal, orang yang berfikir, kreatif dan inovatif. Allah berpesan:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ
لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾

“sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi Ulil Albab”. (Ali Imran: 190)

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ
النَّارِ ﴿١٩١﴾

“(yaitu) orang-orang yang mengingatkan Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka.” (Ali Imran: 191)

Kata ulul-albab disebutkan dalam Al-Qur’an menunjukkan betapa pentingnya unsur manusia dalam menjalani hidup yang produktif di dunia ini. Manusia menjadi penting karena manusia diberi keistimewaan oleh Allah SWT, diantara keistimewaannya ialah mereka diberi akal, hati, hikmah dan ilmu pengetahuan. (Aziz, 2017: 8-9)

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaanya (Bintoro, 2017: 23). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha atau organisasi.

b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge* dan *ability* atau kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. (Sutrisno, 2008)

Apabila bicara secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*). Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal). (Notoatmodjo, 1998: 3-11)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis. Setiap pegawai dituntut agar dapat

bekerja efektif, efisien, kuantitas dan kualitas pekerjaannya dengan baik, sehingga daya saing perusahaan atau organisasi sangat besar.

Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan maupun organisasi untuk memperoleh keuntungan atau prestasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan baik bertujuan non karier maupun karier bagi para pegawai baru atau lama melalui pengembangan. (Sahrudin, 2019)

c. Metode-metode Pengembangan

Metode pengembangan sumber daya manusia ada dua yaitu pendidikan dan pelatihan. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. (Notoatmodjo, 1998: 25)

1) Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Tap. MPR No. 11/mpr/1993 bahwa “Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian mandiri berbudi pekerti luhur, beretos kerja profesional, serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan juga harus menimbulkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial, menghargai jasa para pahlawan serta berorientasi masa depan”. (Hasibuan 2014: 69)

Metode yang digunakan dalam pendidikan menurut Andrew F. Sikula yaitu sebagai berikut.

a) *Training Methods*

Merupakan metode latihan di dalam ruangan yang dapat digunakan sebagai metode pendidikan, seperti rapat, ceramah, dan lain-lain.

b) *Job rotation and planned progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Sedangkan *planned progression* adalah pemindahan yang tidak diikuti dengan kenaikan pangkat atau gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

c) *Under Study*

Merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seorang yang dipersiapkan untuk mengisi jabatan tempat berlatih apabila pimpinannya berhenti, biasanya digunakan untuk jabatan kepemimpinan.

d) *Coaching dan Conseling*

Coaching adalah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan *counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal yang bersifat pribadi, bersifat lebih eksklusif dan tertentu.

e) *Sensivity Training*

Metode ini bertujuan untuk membantu karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, serta mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

f) *Commite Assigment*

Merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Bussines games*

Metode ini dilakukan dengan mengadu untuk persaingan memecahkan suatu masalah tertentu.

2) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional dalam bekerja, pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu. (Hasibuan, 2014: 82)

Tujuan pelatihan utamanya adalah meningkatkan produktivitas atau hasil kerja karyawan atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap karyawan. Menurut Notoatmodjo (1998: 94-95) Pelatihan ini meliputi:

- a) pelatihan untuk program baru;
- b) pelatihan untuk menggunakan teknologi atau fasilitas baru;
- c) pelatihan untuk karyawan yang akan menduduki job atau tugas baru;
- d) pelatihan untuk karyawan baru atau perubahan staff;
- e) pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur baru.

d. Bentuk-bentuk Pengembangan

Menurut Sudarmanto (2009: 237-241) bentuk-bentuk pengembangan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

- 1) *Coaching* merupakan pembinaan yang dilakukan manajer atau atasan kepada staf dalam rangka perbaikan kinerja.
- 2) *Counseling* merupakan upaya membantu seseorang untuk memahami dan memecahkan masalahnya sendiri.
- 3) *Mentoring* merupakan upaya pengembangan karyawan dengan tujuan memberikan wawasan, sehingga pembelajaran bisa di transfer dan di terapkan.
- 4) *Motivating* merupakan upaya memberikan motivasi atau dorongan kepada staf atau karyawan agar bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja.
- 5) *Empowering* merupakan suatu upaya mendorong dan memungkinkan individu untuk mengemban tanggung jawab

pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara melaksanakan pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan organisasi.

e. Tujuan Pengembangan Karyawan

Pelaksanaan pengembangan karyawan memiliki tujuan sebagai berikut.

- 1) Dengan diadakannya pengembangan pada ketrampilan yang dibutuhkan diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.
- 2) Dengan pengembangan karyawan dapat bekerja lebih efektif yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
- 3) Salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi kerja yang meningkat maka adanya daya saing akan makin besar, dengan demikian tujuan organisasi akan tercapai. (Gohae, 2018)

f. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi, karyawan. Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan yang tinggi
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan antara lain karena adanya interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa, saling menghargai satu sama lain dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 4) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif pada organisasi

- 5) Peningkatan produktivitas kerja organisasi karena meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi organisasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 6) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di organisasi.

Sedangkan manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
- 2) Timbulnya dorongan dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan pada dirinya.
- 3) Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
- 4) Meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi frustrasi dan konflik yang dapat memperbesar rasa kurang percaya diri.
- 5) Terjadinya operasionalisasi faktor-faktor motivasional.

(Siagian, 2002: 182-183)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Wexley dan Yulk dalam Anwar mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* maksudnya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Mangkunegara 2009: 117)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam bukunya Kaswan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya”. Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting pekerjaan. Pertama, kepuasan merupakan fungsi nilai, yang didefinisikan sebagai “apa yang diinginkan oleh seseorang untuk diperoleh baik secara sadar atau tidak sadar.” Kedua, definisi ini menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting, dan sangat penting dalam menentukan sifat dan derajat kepuasan kerja. Seorang mungkin menilai gaji di atas segalanya, yang lain menilai wilayah tertentu. Ketiga, dalam persepsi individu mungkin tidak sepenuhnya merupakan refleksi sepenuhnya dari realita, dan orang yang berbeda mungkin memandang situasi yang sama dengan cara yang berbeda. (Kaswan, 2012: 284)

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Allah SWT berfirman:

IA

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾

“Dan kelak tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas.” (QS. Ad-Duha: 5)

Ada pemahaman yang bisa diperoleh dari ayat ini, yaitu karunia yang akan kita peroleh di masa mendatang akan lebih baik dari apa yang diperoleh saat ini. Suatu imbalan yang akan membuat kita puas berarti adalah *reward* atas prestasi kerja keras kita yang dinilai baik dan memuaskan oleh atasan kita.

b. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Dari penjelasan diatas dapat dikemukakan tentang ciri-ciri kepuasan kerja, yaitu antara lain sebagai berikut.

- 1) Hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan sikapnya terhadap pekerjaan, sikap tersebut bisa positif dan bisa pula negatif.
- 2) Penilaian karyawan terhadap perbedaan antara imbalan dengan harapan.
- 3) Karyawan yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas bersikap negatif terhadap pekerjaan. (Syaharuddin, 2016)

Upah atau gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Upah yang diberikan untuk pekerja dalam posisi yang sama merupakan penyebab terhadap keyakinan seseorang tentang seberapa besar gaji yang harus diterima. Tetapi kunci yang menautkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003: 203) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Balas jasa yang adil atau kompensasi, yaitu merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Penempatan karyawan, yaitu menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
- 3) Beban kerja, yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

- 4) Suasana dan lingkungan kerja, yaitu keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
- 5) Sarana dan prasarana, yaitu alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 6) Sikap pimpinan, yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 7) Sikap pekerjaan atau pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

d. Macam-Macam Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan bersungguh-sungguh dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Umar kepuasan terbagi menjadi dua sebagai berikut.

- 1) Kepuasan fungsional yang merupakan kepuasan yang diperoleh dari fungsi sesuatu yang dimanfaatkan.
- 2) Kepuasan psikologis yang merupakan kepuasan yang diperoleh dari atribut yang tidak berwujud menjadi sesuatu seperti suasana lingkungan. (Aziz, 2017: 153)

e. Faktor untuk mengukur kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan.

Dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut. (Pratama, 2017)

- 1) Pekerjaan yang menantang secara mental
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Imbalan yang adil dan promosi
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan kerja keras dan hasil yang telah dicapai.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja.
- 4) Rekan kerja yang mendukung
Karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan rekan kerja sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

f. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Di antara teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaan.

2) *Equity Theory*

Dikembangkan oleh Adams tahun 1963, prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3) *Two Factory Theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959, beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu:

a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikan sebagai kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, responsibility and advancement*.

b) *Dissatisfier* adalah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *supervision, relation, working condition, technical, job security and status*.

Menurut teori ini perbaikan kondisi kerja tidak akan menghilangkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. (Arda, 2017)

4) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. (Kaswan, 2012: 286)

4. Prestasi Kerja

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan, oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 1999: 2)

Prestasi kerja menurut Samsudin (2008: 159) adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Handoko, 2001: 96) Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara, 2001: 67)

Dari pendapat beberapa ahli di atas mengenai prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau

organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)

Kandungan dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu Allah memerintahkan agar bekerja, dan Allah SWT pasti membalas semua yang telah kita kerjakan. Allah SWT memerintahkan agar bersemangat dalam melakukan amal saleh dan Allah SWT memperingatkan bahwa segala nantinya akan diperlihatkan kelak di hari kiamat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

- 1) Faktor finansial, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kesejahteraan karyawan seperti upah atau gaji, macam-macam tunjangan, bonus dan jaminan sosial.
- 2) Faktor fisik, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kondisi fisik, lingkungan kerja, faktor umur, kesehatan dan waktu kerja.
- 3) Faktor sosial, adalah segala yang menyangkut hubungan antara sesama karyawan, karyawan dengan pemimpin dan hubungan antara serikat pekerja dan organisasi.
- 4) Faktor psikologis, adalah segala hal yang menyangkut kehidupan karyawan dan mentalitas karyawan antara lain cita-

cita, pandangan hidup, minat, sikap, bakat, kemampuan dan sebagainya.

c. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Bernandin dan Russel, dalam kutipan Suhud, Djumadi, Noor (2013) mengemukakan enam kriteria primer untuk mengukur prestasi kerja, sebagai berikut:

- 1) *Quality*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan
- 2) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan, jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- 3) *Timeliness*, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
- 4) *Cost Effectiveness*, yaitu sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi
- 5) *Need for Supervision*, yaitu sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
- 6) *Interpersonal Impact*, yaitu sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan (Nirma Andini, 2015)

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kerja dalam bukunya T. Hani Handoko, didalamnya memaparkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. (Handoko, 2001: 139)

Penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup.

- 1) Menetapkan standar kerja.
- 2) Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik. (Sirait, 2006: 128)

Sedangkan menurut Hasibuan (2001: 93) dasar penilaian sebagai ukuran untuk penilaian prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut.

- 1) *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas:
 - a) Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas, standar kuantitas, standar kualitas, standar waktu. Misalnya kilogram, baik-buruk;
 - b) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
- 2) *Intangible standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Agar tercapainya tujuan perusahaan, maka diharapkan terjadinya hubungan yang harmonis pada pihak atasan dengan bawahan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Tujuan penilaian prestasi kerja, sebagai berikut.

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, mutasi, penempatan besarnya balas jasa.
 - 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, kondisi kerja serta gaya pengawasan.
 - 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
 - 4) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam bekerja.
 - 5) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
 - 6) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
 - 7) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang sempurna.
 - 8) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
- f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja, antara lain.

- 1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan demi perbaikan prestasi kerja.

- 2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Karyawan yang kurang berprestasi mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

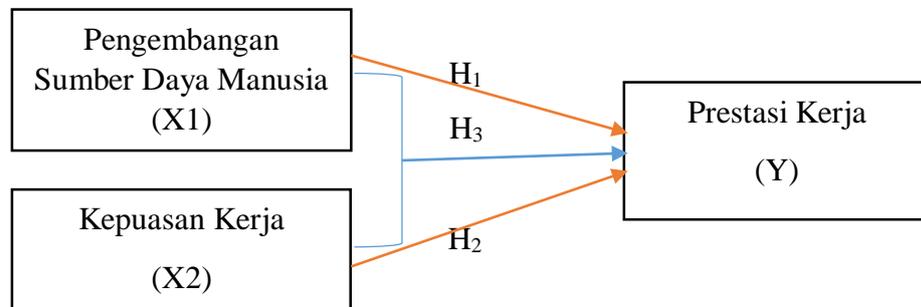
5) Keputusan penempatan

Promosi, mutasi dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

6) Tantangan Eksternal

Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari luar, seperti kesehatan, keluarga, kondisi *financial* atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan. (Anggarini, 2013)

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Warna merah : pengaruh secara parsial

Warna biru : pengaruh secara simultan

C. Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 63) Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dengan kalimat pertanyaan. Hipotesis kuantitatif merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variabel yang diharapkan. (Creswell, 2013: 197) Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan variabel X1 adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal, tetapi disini tidak ada program pengembangan sumber daya manusia secara khusus untuk setiap karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Edy Sutrisno (2008) memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H_0 : Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

H_a : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kepuasan kerja yang merupakan variabel X2 adalah perasaan puas atau tidak puas yang berhubungan dengan pekerjaan serta kondisi dirinya, yang nantinya sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu balas jasa yang adil dan layak, seperti

kompensasi yang didapat selama ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dari itu karyawan belum merasa puas.

Hasil penelitian yang diperoleh Rina Mulyati Yuniastuti (2011), Darmastuti Ariani (2013) dan Heny Handayani (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Destry Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis:

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dalam hal ini mengukur hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pada prestasi kerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Pengembangan sumber daya dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

H_a : Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan sebuah penyaluran rasa ingin tahu dari manusia terhadap sesuatu/masalah yang dilakukan dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat, dan sungguh-sungguh) sehingga diperoleh suatu hasil (Hasan, 2002: 8). Dalam melakukan suatu penelitian, maka memerlukan metode penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009: 72) penelitian kuantitatif adalah suatu proses dalam sebuah penelitian dengan menggunakan data yang berupa angka-angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui oleh seorang peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung di BRI Syariah KCP Purbalingga.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Purbalingga yang beralamat di Jl. MT. Haryono Desa Karangsentul, Padamara, Purbalingga. BRI Syariah KCP Purbalingga merupakan salah satu perbankan syariah di Purbalingga, yang bisa mempertahankan prestasi kerja tetapi dengan kondisi latar belakang pendidikan karyawan yang bukan berasal dari perbankan syariah serta kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan September 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berjumlah 15 orang. Tetapi dalam hal ini diambil hanya 14 orang pegawai saja karena yang 1 orang merupakan pimpinan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016: 81). Sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu jenis dari *Non Probability Sampling* yaitu menggunakan metode *Sampel Jenuh*. *Sampel jenuh* yaitu semua/seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Menurut Sugiyono (2016: 39) Variabel adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian sehingga memperoleh informasi dan selanjutnya akan ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja (Y).

b. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel independen adalah pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

2. Indikator Penelitian

Indikator adalah bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi	a.Pengembangan Sumber daya manusia b.Pelatihan c.Pendidikan
2	Kepuasan Kerja (X_2)	suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya	a.Balas jasa yang adil atau kompensasi b.Penempatan karyawan c.Beban kerja d.Suasana dan lingkungan kerja e.Sarana dan prasarana f.Sikap pimpinan g.Sikap pekerjaan atau pekerjaan
3	Prestasi Kerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya	a.Tingkat sejauh mana proses atau hasil pekerjaan b.Besarnya hasil (jumlah rupiah) c.Waktu yang dikehendaki d.Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan

			<p>untuk mencapai hasil tertinggi</p> <p>e. Memelihara harga diri dan nama baik</p>
--	--	--	---

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Sumber data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data langsung dari lokasi penelitian yaitu BRI Syariah KCP Purbalingga, diperoleh dengan hasil wawancara dengan karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga bagian *Branch Operation Supervisor* yang memiliki tugas untuk membangun *teamwork* dan komunikasi yang efektif dan tim operasional, serta sebagai narasumber dalam layanan operasional baik internal maupun eksternal. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga bagian *Customer Service (CS)* untuk memperoleh data dan informasi mengenai gambaran umum lokasi penelitian.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini tidak diperoleh langsung dari BRI Syariah KCP Purbalingga, melainkan diperoleh dari studi pustaka, seperti penelusuran melalui buku, jurnal, artikel, internet dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Teknik pengumpulan data penelitian

Pengumpulan data merupakan pencatatan peristiwa, keterangan, atau karakteristik yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pancaindra, jadi tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata. Mendengarkan, mencium, mengecap dan meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2009: 139). Disini peneliti mengamati objek secara langsung ke BRI Syariah KCP Purbalingga yang beralamat di Jl. MT. Haryono Desa Karangsentul, Padamara, Purbalingga. Metode ini digunakan untuk mengamati sarana dan keadaan fisik, rasa kepuasan karyawan serta prestasi kerja BRI Syariah KCP Purbalingga.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden kemudian jawaban dari responden dapat dicatat dan direkam oleh pewawancara (Hasan, 2002: 32). Wawancara dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak terkait yaitu Ibu Ovan Tiana selaku *Branch Operation Supervisor* yang memiliki tugas untuk membangun *teamwork* dan komunikasi yang efektif dan tim operasional, serta sebagai narasumber dalam layanan operasional baik internal maupun eksternal. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Irfan Willy Setiawan selaku *Customer Service (CS)* untuk memperoleh data dan informasi mengenai gambaran umum lokasi penelitian.

Teknik yang dapat dilakukan dalam wawancara adalah sebagai berikut.

1) Wawancara berstruktur

Wawancara berstruktur merupakan wawancara dimana pewawancara sudah menyiapkan sejumlah pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan langsung kepada responden.

2) Wawancara tidak berstruktur

Wawancara tidak berstruktur merupakan wawancara dimana pewawancara tidak menyiapkan daftar pertanyaan untuk ditanyakan kepada responden.

c. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket dengan memberi daftar pertanyaan dan pernyataan, diukur dengan menggunakan persepsi responden atas pertanyaan dan pernyataan yang digunakan. Teknik kuisisioner ini efektif dalam pendekatan survey dan lebih reliabel jika pertanyaan-pertanyaannya terarah dengan baik. Dalam penyebaran angket penulis memperoleh data secara langsung dari responden yang merupakan karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga.

Angket berupa pertanyaan dan pernyataan yang memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Bentuk angket yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. (Sugiyono, 2017: 93) Jawaban dari setiap instrumen yang dapat berupa

pertanyaan dan pernyataan tersebut diberi skor atau nilai sebagai berikut 1 sampai 5.

Skala 1: diartikan sebagai “Sangat Tidak Setuju”	(STS)
Skala 2: diartikan sebagai “Tidak Setuju”	(TS)
Skala 3: diartikan sebagai “Kurang Setuju”	(KS)
Skala 4: diartikan sebagai “Setuju”	(S)
Skala 5: diartikan sebagai “Sangat Setuju”	(SS)

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melalui dokumen yang dapat berbentuk tulisan atau gambar. Dokumen yang berbentuk tulisan dapat berupa kebijakan, peraturan, biografi, dan lain sebagainya. Sedangkan dalam bentuk gambar dapat berupa foto-foto, sketsa, bagan, dan lain-lain.

3. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas data

Ancok (Warto, 2013: 340) menjelaskan validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengukuran data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Jenis validitas yang pada umumnya digunakan adalah validitas konstruk (*construcy validity*). Nazir (1988) menjelaskan bahwa konstruk merupakan konsep umumnya dibuat dan dihasilkan oleh ilmuwan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu.

Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, teknik yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial adalah analisis butir. Teknik ini mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel, dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang rumusnya sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi (r-hitung)
 $\sum X$: skor variabel independen
 $\sum Y$: skor variabel dependen
 $\sum XY$: hasil kali skor butir dengan skor total
N : jumlah responden

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujiannya:

- Jika r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ancok reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut. (Warto, 2013: 359)

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} : reliabilitas instrumen
k : banyak butir pertanyaan
 at^2 : varians total
 $\sum ab^2$: jumlah varians butir

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel. Kriteria pengujian reliabilitas:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti variabel yang diuji reliabel
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti variabel yang diuji tidak reliabel

F. Analisis Data Penelitian

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Sesuai dengan jenis atau metode penelitiannya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ordinal. Analisis data dilakukan dengan aplikasi komputer, yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20. SPSS merupakan sebuah *software* komputer yang salah satu fungsinya adalah untuk menghitung data statistik. Dengan menggunakan program ini analisis yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

1. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan analisis regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghozali (2006) sebagai berikut: (Warto, 2013: 302)

$$\text{logit}(p_1) = \log \frac{p_1}{1 - p_1} = a_1 + \beta^l X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \log \frac{p_1 + p_2}{1 - p_1 - p_2} = a_1 + \beta^l X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \log \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k} = a_1 + \beta^l X$$

2. Koefisien Konkordansi Kendall W

Koefisien konkordansi Kendall W mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, dimana variabel-variabel yang di korelasikan tersebut berskala ordinal. Untuk menghitung W, adalah dengan menggunakan rumus:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2}k^2(N^3 - N)}$$

Keterangan:

W : koefisien korelasi konkordansi kendall w

s : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

$$\text{Jadi } S = \sum \left(R_j - \frac{\sum R_j}{N} \right)^2$$

k : banyak himpunan ranking penjenjangan, misalnya banyak penilai

R_j : jumlah *ranking* yang diberikan

N : banyak obyek atau individu yang diberi *ranking*

$\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)$ = jumlah maksimum yang mungkin dicapai deviasi

kuadrat, yaitu jumlah S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna di antara k *ranking*

(Warto, 2013: 284-285)

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian di BRI Syariah KCP Purbalingga antara lain sebagai berikut:

1. Sejarah berdirinya Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Berawal dari akuisisi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. terhadap Bank Jasa Arta pada tanggal 19 Desember 2007 dan berdasarkan izin Bank Indonesia tanggal 16 Oktober 2008 melalui surat No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam.

Kehadiran PT. BRISyariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Posisi PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada tanggal 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan (*spin off*) Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dan kemudian melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah berlaku efektif tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan akta dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dan Yayasan Kesejahteraan Pekerjaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Secara konsisten PT Bank BRI Syariah terus mengembangkan berbagai strategi dan inisiatif untuk meningkatkan dan

mengembangkan usaha perusahaan. Salah satunya adalah membangun kerjasama strategis dengan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dalam bentuk memanfaatkan jaringan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. untuk membangun kantor layanan syariah perusahaan yang berfokus pada kegiatan penghimpunan dana masyarakat. Pada tahun 2013, PT Bank BRI Syariah merintis usaha dalam upaya meningkatkan status bank sebagai bank devisa untuk direalisasikan pada tahun 2014 sesuai izin Bank Indonesia No.15/2272/Dpbs.

PT. BRI Syariah (kantor pusat) terletak di Gd. BRI II Lt. 5 Jl. Jend. Sudirman Kav. 44-46 Jakarta. Sedangkan kantor cabang yang berada di Purwokerto terletak di Jl. Karang Kobar No. 42 – 38, Bancarkembar, Kec. Purwokerto Utara, Kab. Banyumas PT. BRI Syariah Purwokerto juga mempunyai 4 Kantor Cabang Pembantu yaitu Kantor Cabang Ajibarang yang berada di Jl. Raya Pancasan RT 02 RW 01 Banyumas, Kantor Cabang yang berada di Jl. MT. Haryono No. 45 Purbalingga, Kantor Cabang Cilacap yang berada di Jl. Ir. H. Djuanda Ruko Djuanda Blok A No.07 Cilacap dan Kantor Cabang Kebumen yang berada di Jl. A. Yani No. 37 Kebumen. (Setiawan, 2020)

BRI Syariah KCP Purbalingga yang berada di Jl. MT. Haryono No. 45 Purbalingga berdiri pada tanggal 28 Juni 2012. Walaupun dengan usianya yang baru hitungan jari, BRI Syariah KCP Purbalingga mampu bersaing dengan bank-bank yang ada disekitarnya. Produk pembiayaan yang menjadi unggulan BRI Syariah KCP Purbalingga adalah produk pembiayaan mikro dengan akad *murabahah*. Namun demikian, bukan berarti produk yang lain tidak laku, hanya saja jumlah nasabahnya tidak sebanyak mikro iB. Banyak cara yang dilakukan oleh BRI Syariah KCP Purbalingga untuk terus mengembangkan kemajuan perusahaan, yaitu dengan sistem jemput bola, *open table*, *payroll* dengan beberapa Perseroan Terbatas, dan lainnya. (BRISyariah KCP Purbalingga, 2020)

Tujuan didirikannya PT. BRI Syariah Purbalingga adalah untuk memperdayakan ekonomi rakyat berdasarkan prinsip syariah dan

sistem prinsip syariah, sehingga dapat membuka peluang bisnis disemua sektor ekonomi. Sasaran utamanya adalah peningkatan penyediaan modal usaha bagi perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang dijalani masyarakat agar terbebas dari praktik-praktik bank gelap yang sangat memberatkan mereka. Dengan berkembangannya ekonomi rakyat maka akan menciptakan lapangan kerja dan sekaligus dapat membantu pemerintah dalam perpajakan. (BRISyariah KCP Purbalingga, 2020)

2. Visi dan Misi BRI Syariah KCP Purbalingga

BRI Syariah KCP Purbalingga memiliki visi menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Adapun misi, motto serta budaya kerja sebagai berikut. (BRISyariah KCP Purbalingga, 2020)

a. Misi

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasikan beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

b. Motto BRI Syariah KCP Purbalingga

Motto BRI Syariah KCP Purbalingga adalah “Bersama wujudkan harapan bersama”.

c. Budaya Kerja BRI Syariah

BRI Syariah memiliki budaya kerja yang harus ditetapkan oleh semua karyawan BRI Syariah. Budaya kerja tersebut dikemas dalam kata “PASTI OKE” yang menjadi jargon BRI Syariah dan selalu

menjadi penyemangat karyawan BRI Syariah sebelum melakukan aktivitas pekerjaannya. Jargon tersebut berbunyi “BRI Syariah PASTI OKE”. Dimana kata “PASTI OKE” merupakan singkatan dari 7 sifat yang harus diterapkan karyawan BRI Syariah dalam melakukan pekerjaannya. Ketujuh sifat dasar itu adalah sebagai berikut.

1) Profesional

Karyawan BRI Syariah dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditetapkan.

2) Antusias

Karyawan BRI Syariah diharapkan selalu semangat dan terdorong untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktivitasnya.

3) Penghargaan SDM

Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya optimal mulai perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, adil, terbuka, dan menghargai.

4) Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, yang dimanifestasikan melalui upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.

5) Integritas

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

6) Berorientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam setiap pekerjaan.

7) Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal dilingkungan pelanggan.

3. Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Purbalingga (BRISyariah KCP Purbalingga, 2020)

1) Pimpinan Cabang Pembantu : Wahyu Pratomo

2) Branch Operation Supervisor : Ovan Tiana

3) Unit Head Mikro : Herkongko Dwiastono

4) Customer Service : Irfan Wily Setiawan

5) Teller : Wilis Puspita Nagari
Rike Nur Septianty

6) Account Officer Generalis : Andriyanto
Septorian Adhi Nugroho

7) Account Officer Mikro : Jahdan Hanifulloh
Rizky Budiono

Rendy Susilo

8) Funding Relationship Officer : Alifia Dyah Ayuningtyas

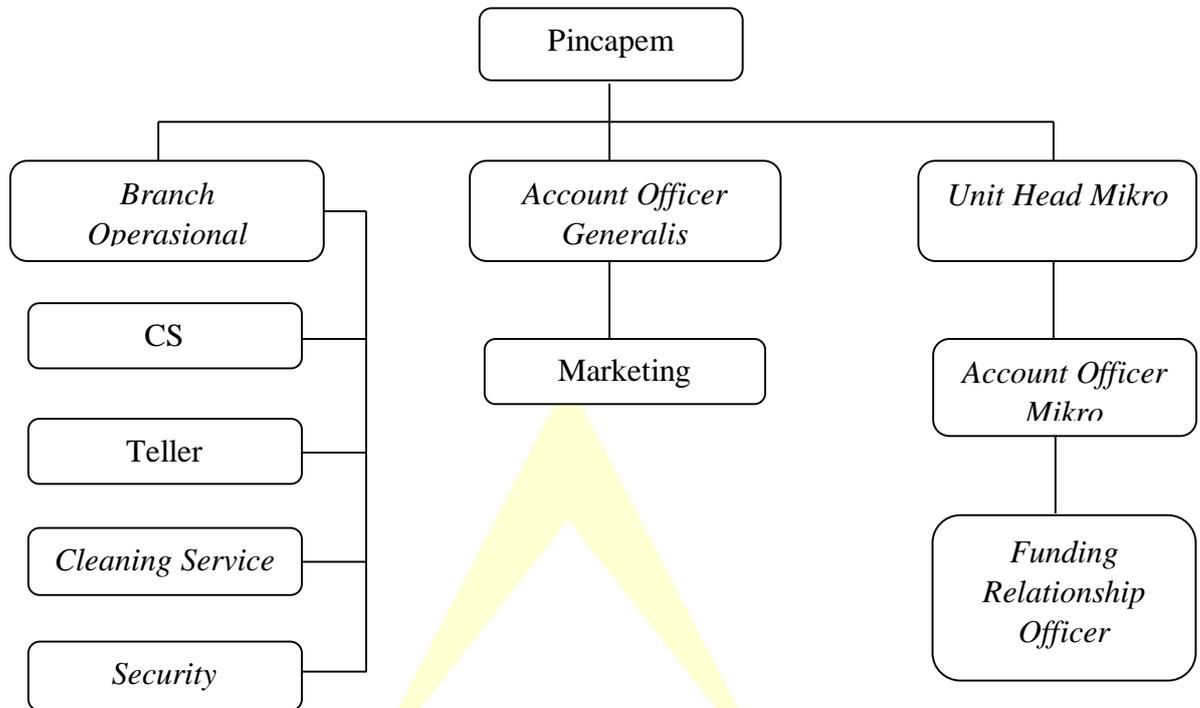
9) Security : Suhad

Indriyono

10) Cleaning Service : Arif Redianto

IAIN PURWOKERTO

Gambar 2
Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Purbalingga



B. Gambaran Umum Responden

Penelitian dilakukan terhadap 14 orang responden sebagai sampel yaitu karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga. Berdasarkan yang terkumpul bahwa responden mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga responden dapat didistribusikan menurut kelompok-kelompok tertentu. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 distribusi responden karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berdasarkan jenis kelamin tahun 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	10	66,7%
2	Perempuan	4	33,3%
Jumlah		14	100%

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa pada saat penelitian dilakukan menunjukkan jumlah presentase responden laki-laki sejumlah 10 orang (66,7%), sedangkan responden perempuan sejumlah 4 orang (33,3%).

Tabel 4.2 distribusi responden karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berdasarkan usia tahun 2020

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21 thn – 25 thn	2	14,3%
2	26 thn – 35 thn	10	71,4%
3	36 thn – 45 thn	1	7,1%
4	46 thn – 55 thn	1	7,1%
Jumlah		14	100%

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan jumlah presentase responden usia 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 2 orang (14,3%), responden usia 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 10 orang (71,4%), responden usia 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 1 orang (7,1%), sedangkan responden usia 46 tahun sampai 55 tahun sebanyak 1 orang (7,1%).

Tabel 4.3 distribusi responden karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berdasarkan pendidikan terakhir tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	S1	11	80%
2	SMA/SMK	3	20%
Jumlah		14	100%

Sumber: data primer yang diolah

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir, S1 sebanyak 11 orang (80%), sedangkan responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang (20%).

Tabel 4.4 distribusi responden karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berdasarkan jurusan pendidikan terakhir tahun 2020

No	Jurusan Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Akuntansi	2	14,3%
2	Hukum Syariah	1	7,1%
3	Hukum	1	7,1%
4	Manajemen Keuangan	1	7,1%
5	Perawat	1	7,1%
6	Ilmu Hukum dan Pertanian	1	7,1%

7	Ilmu Pemerintahan	1	7,1%
8	Agroteknologi	1	7,1%
9	Sains	1	7,1%
10	Ekonomi	1	7,1%
11	IPA	1	7,1%
12	IPS	2	14,3%
Jumlah		14	100%

Sumber: data primer yang diolah

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah presentase responden berdasarkan jurusan pendidikan terakhir, akuntansi sebanyak 2 orang (14,3%), hukum syariah sebanyak 1 orang (7,1%), responden hukum sebanyak 1 orang (7,1%), manajemen keuangan sebanyak 1 orang (7,1%), perawat sebanyak 1 orang (7,1%), ilmu hukum dan pertanian sebanyak 1 orang (7,1%), ilmu pemerintahan sebanyak 1 orang (7,1%), agroteknologi sebanyak 1 orang (7,1%), sains sebanyak 1 orang (7,1%), ekonomi sebanyak 1 orang (7,1%), IPA sebanyak 1 orang (7,1%) dan IPS sebanyak 2 orang (14,3%).

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan validitas Ancok menjelaskan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengukuran data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurinya. Jenis validitas yang pada umumnya digunakan adalah validitas konstruk (*construcy validity*). Sedangkan Nazir menjelaskan bahwa konstruk merupakan konsep umumnya dibuat dan dihasilkan oleh ilmuwan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. (Warto, 2013: 340)

Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, teknik yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial adalah analisis butir. Teknik ini mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel, dengan

menggunakan korelasi *Product Moment* yang rumusnya sebagai berikut.
(Warto, 2013: 340)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum X$: skor variabel independen

$\sum Y$: skor variabel dependen

$\sum XY$: hasil kali skor butir dengan skor total

N : jumlah responden

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujiannya:

- Jika r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian validitas instrumen dari masing-masing item pernyataan metode dari variable prestasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang diteliti:

1) Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel 4.5
Validitas variabel prestasi kerja karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=60, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Y ₁	0,735	0,532	Valid
Y ₂	0,887	0,532	Valid
Y ₃	0,809	0,532	Valid
Y ₄	0,657	0,532	Valid
Y ₅	0,800	0,532	Valid
Y ₆	0,637	0,532	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja yang digunakan

dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,532 (nilai r tabel untuk $N = 14$). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Tabel 4.6
Validitas variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=60, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X _{1.1}	0,847	0,532	Valid
X _{1.2}	0,636	0,532	Valid
X _{1.3}	0,812	0,532	Valid
X _{1.4}	0,666	0,532	Valid
X _{1.5}	0,880	0,532	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,532 (nilai r tabel untuk $N = 14$). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

3) Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.7 validitas variabel kepuasan kerja (X_2)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=60, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X _{2.1}	0,719	0,532	Valid
X _{2.2}	0,922	0,532	Valid
X _{2.3}	0,889	0,532	Valid
X _{2.4}	0,839	0,532	Valid
X _{2.5}	0,587	0,532	Valid
X _{2.6}	0,628	0,532	Valid
X _{2.7}	0,605	0,532	Valid
X _{2.8}	0,606	0,532	Valid
X _{2.9}	0,583	0,532	Valid
X _{2.10}	0,589	0,532	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang

digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,532 (nilai r tabel untuk N = 14). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Ancok yang dikutip dalam Wanto (2013: 359) menjelaskan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : reliabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan

at^2 : varians total

$\sum ab^2$: jumlah varians butir

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel. Kriteria pengujian reliabilitas:

- Jika nilai r hitung > r tabel, berarti variabel yang diuji reliabel
- Jika r hitung < r tabel, berarti variabel yang diuji tidak reliabel

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0,600	0,831	Reliabel
X ₂	0,600	0,884	Reliabel
Y	0,600	0,851	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel menunjukkan $> 0,600$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu).

Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini sebagai berikut:

Warnings

There are 14 (66,7%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui ada 6 bagian *output* analisis regresi ordinal. *Output* atau bagian pertama dari analisis regresi ordinal adalah peringatan atau *warnings* dari program SPSS bahwa ada 14 sel pada tabulasi silang antara persepsi pengembangan sumber daya

manusia (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), dengan prestasi kerja (Y) yang frekuensinya nol.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Prestasi Kerja Karyawan	Kurang Setuju	5	35,7%
	Setuju	8	57,1%
	Sangat Setuju	1	7,1%
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tidak Setuju	2	14,3%
	Kurang Setuju	4	28,6%
	Setuju	7	50,0%
Kepuasan_Kerja	Sangat Setuju	1	7,1%
	Tidak Setuju	1	7,1%
	Kurang Setuju	6	42,9%
	Setuju	7	50,0%
Valid		14	100,0%
Missing		0	
Total		14	

Bagian yang kedua adalah *case processing summary*. Bagian ini menjelaskan bahwa banyaknya data yang dianalisis adalah 14, dan semuanya dapat terolah karena tidak ada yang masuk kategori *missing*. Berdasarkan data dari 14 responden, diketahui bahwa prestasi kerja karyawan (Y) dengan kategori Kurang Setuju sebanyak 5 orang atau 35,7%, dengan kategori Setuju sebanyak 8 orang atau 57,1%, dengan kategori Sangat Setuju sebanyak 1 orang atau 7,1%.

Sedangkan pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dengan kategori Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau 14,3%, dengan kategori Kurang Setuju sebanyak 4 orang atau 28,6%, dengan kategori Setuju sebanyak 7 orang atau 50,0%, dengan kategori Sangat Setuju sebanyak 1 orang atau 7,1%.

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) dengan kategori Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau 7,1%, dengan kategori Kurang Setuju sebanyak 6 orang atau 42,9%, dengan kategori Setuju sebanyak 7 orang atau 50,0%.

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	24,528			
Final	,000	24,528	5	,000

Link function: Logit.

Tabel *model fitting information* diatas menunjukkan bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 24,528. Sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke model (*final*) sebesar 0,000. Tidak terjadi perubahan nilai ini merupakan nilai *chi-square* yaitu 24,528 dan pada kolom *sig.* apabila nilai *sig.* $\leq (0,05)$ berarti model signifikan. Nilai kolom *sig.* pada model *fitting information* sebesar 0,000 sehingga model signifikan.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	,000	7	1,000
Deviance	,000	7	1,000

Link function: Logit.

Tabel *goodness-of-fit* menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai *pearson* sebesar 0.000 dengan signifikansi 1.000 ($>0,05$) dan *deviance* sebesar 0,000 dengan signifikansi 1.000 ($>0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,827
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Link function: Logit.

Bagian *output Pseudo R-Square* menjelaskan variasi tingkat prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yakni pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Untuk

mengetahui hal tersebut, pada baris ketiga atau *McFadden* yang menunjukkan bahwa variasi prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja adalah sebesar 100%.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Prestasi_Kerja_Karyawan n = 3]	-38,103	599,961	,004	1	,949	-1214,005	1137,799
	[Prestasi_Kerja_Karyawan n = 4]	-12,503	518,727	,001	1	,981	-1029,189	1004,184
	[Pengembangan_Sumber Daya_Manusia=2]	-25,220	758,276	,001	1	,973	-1511,414	1460,974
	[Pengembangan_Sumber Daya_Manusia=3]	-51,230	738,436	,005	1	,945	-1498,539	1396,079
Location	[Pengembangan_Sumber Daya_Manusia=4]	-25,220	568,022	,002	1	,965	-1138,523	1088,084
	[Pengembangan_Sumber Daya_Manusia=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Kepuasan_Kerja=2]	-26,010	903,116	,001	1	,977	-1796,085	1744,065
	[Kepuasan_Kerja=3]	-2,166E-015	326,027	,000	1	1,000	-639,002	639,002
	[Kepuasan_Kerja=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

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 pengembangan sumber daya manusia seluruhnya $\geq \alpha$ (0,05), berarti variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

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.

E. Koefisien Konkordansi Kendall W

Koefisien Konkordansi Kendall W mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal. Hasil pengolahan data koefisien Konkordansi Kendall W dengan menggunakan program SPSS 20, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Konkordansi Kendall W

Ranks	
	Mean Rank
Pengembangan Sumber	1,00
Daya Manusia	3,00
Kepuasan Kerja	2,00
Prestasi Kerja	2,00

Test Statistics

N	14
Kendall's W ^a	1,000
Chi-Square	28,000
Df	2
Asymp. Sig.	,000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Rumusan hipotesis kerja (H_K atau H_a atau H_1) dan hipotesis nol (H_0) untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

H_a : Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga.

Pada bagian Ranks, digambarkan mean rank dari ke-3 variabel penelitian, di mana mean rank dari pengembangan sumber daya manusia adalah 1,00, mean rank dari kepuasan kerja adalah 3,00, dan mean rank dari prestasi kerja adalah 2,00.

Test Statistik menggambarkan N atau jumlah responden yang dianalisis yaitu 14 responden. Nilai atau koefisien Konkordansi Kendall W yaitu sebesar 1.000. Koefisien korelasi sebesar 1.000 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, 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.

Untuk menguji apakah H_0 atau H_a yang diterima, dilakukan uji signifikansi, di mana jika dilakukan secara manual, maka dibandingkan antara *chi-square* hitung dengan *chi-square* tabel. Jika *chi-square* hitung \geq *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak; dan jika *chi-square* hitung $<$ *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Tampak output *test statistic chi-square* hitung yang sebesar 28.000; nilai df atau *degree of freedom* (df) yang sebesar 2. Selain dengan cara manual sebagaimana yang dijelaskan, uji signifikansi juga bisa dilakukan dengan cara membandingkan 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.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja untuk mengukur seberapa besar tingkat prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Berikut hasil pembahasan dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja, 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.

Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Edy Sutrisno (2008) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik”, menjelaskan bahwa persepsi pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga tidak sesuai dengan pendapat menurut Notoatmodjo (2003: 3-4) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Artinya tidak ada pengaruh kegiatan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga. Pada kasus ini ditemukan bahwa pelatihan buat karyawan baru, kemudian berupa *meeting* untuk karyawan baru maupun lama, yang didalamnya membahas evaluasi kerja serta pembahasan produk baru (jika ada) dan membahas masalah lainnya secara kondisional, setiap 1 bulan sekali di Kantor Cabang Purwokerto, yang diikuti karyawan belum memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

Melihat 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.

Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung”, menjelaskan bahwa persepsi kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga tidak sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Kaswan (2012: 284) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan

dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya.

Dalam hal ini variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga. Faktor penentu ketidakpuasan karyawan dapat diduga karena gaji, penempatan kerja dan motivasi yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan tingkat resiko yang dimiliki dari pekerjaan tersebut. Umumnya karyawan *fresh graduated* sangat rentan dengan resistensi pekerjaan. Dimana kebanyakan dari mereka masih mencari pengalaman dalam menentukan apa yang sebenarnya mereka inginkan. Selain itu relevansi pekerjaan bisa terjadi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sebelumnya. Sehingga mereka akan menerima beban pekerjaan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah KCP Purbalingga

Diperoleh 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.

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.

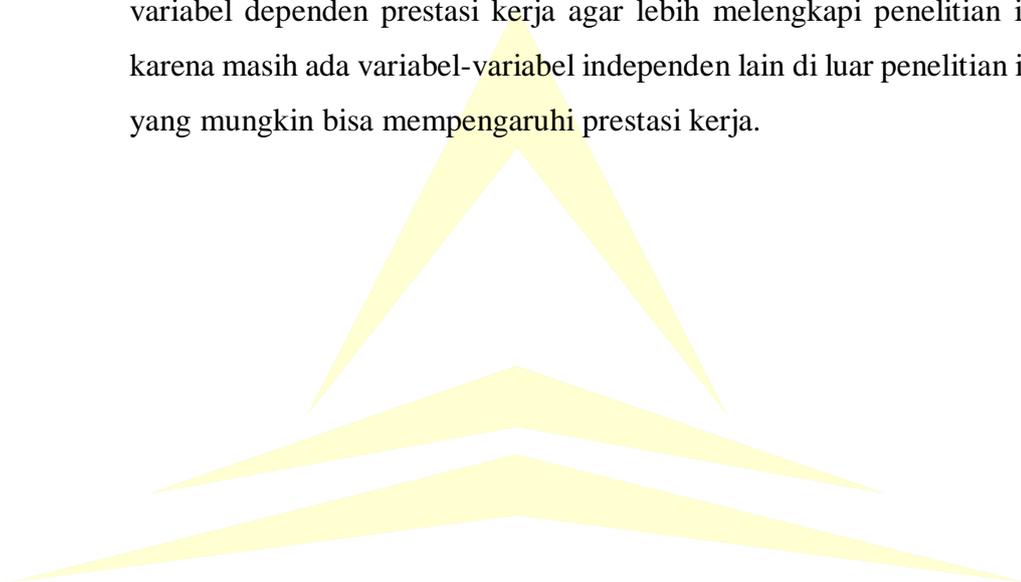
1. Bagi Perusahaan

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.



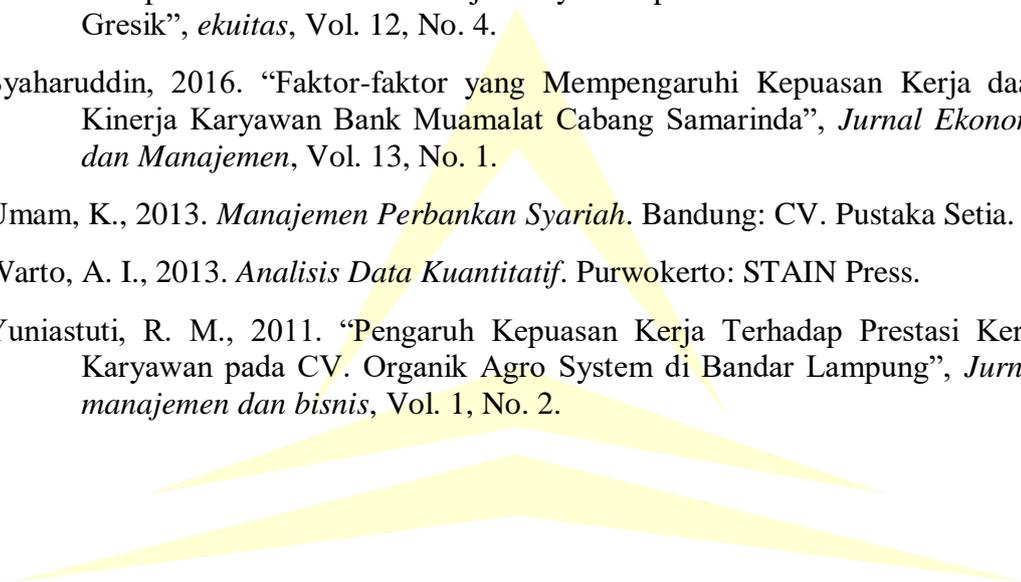
IAIN PURWOKERTO

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: BPF.
- Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF 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