

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH (PBRIS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP**

Ahmad Halim Shidiq

shiddiqhalim@gmail.com

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep

ABSTRACT

This study is to determine and analyze the effect of both partially and simultaneously job satisfaction, competence, work discipline and have a significant and simultaneous effect on the work performance of the employees of the Sharia People's Financing Bank (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. In addition, to analyze which variables among job satisfaction, competence, work discipline has a dominant effect on the work performance of the employees of the Sharia People's Financing Bank (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. The approach in this research is quantitative by involving 150 employees as respondents. The results show that simultaneously, job satisfaction, competence and work discipline have a significant effect on the work performance of employees of the Sharia People's Financing Bank (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. Partially job satisfaction, competence and work discipline have a significant effect on the work performance of employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Islamic People's Financing Bank (PBRIS). Competence has a dominant influence on the work performance of the employees of the Sharia People's Financing Bank (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Keywords: *job satisfaction, competence, work discipline, work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh baik secara partial maupun simultan kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. Selain itu untuk menganalisis variabel manakah diantara kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja yang memiliki berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan melibatkan 150 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. Secara parsial kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep. Kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRIS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Kata kunci : *kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2010:291) dapat dilihat pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2014:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya.

Handoko (2014:196) menyatakan karyawan yang tidak memperoleh

kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman kerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberi motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan prestasi kerja. Wibowo (2014:98) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan dengan memberikan pelayanan secara optimal dan bertanggung

jawab pada berbagai tatanan masyarakat (Sudarmanto, 2009).

Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan organisasi tercapai, maka organisasi satuan kerja harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen imbalan merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerjanya (Armstrong, 2016).

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2013:110). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Prestasi kerja seorang karyawan akan semakin baik jika diimbangi dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin yang perlu diperhatikan adalah (a) disiplin terhadap tugas organisasi yang meliputi mentaati peraturan, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok; (b) disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan

menyelesaikan tugas tepat waktu; (c) disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan kerja, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban; (d) disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani masyarakat; (e) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh P Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRs) Bhakti Sumekar Sumenep dan sebagai karyawan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (*target*) yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan yang hanya bisa dicapai jika karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan profesional.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRs) Bhakti Sumekar Sumenep adalah lembaga perbankan berbentuk BUMD milik Pemerintah Kabupaten Sumenep mempunyai tugas utama memberikan layanan jasa perbankan kepada nasabah juga mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRs) Bhakti Sumekar. Untuk mewujudkan tujuan PBRs Sumekar tidak terlepas dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawan.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja telah dilakukan sejumlah peneliti. Antara lain penelitian Mohammad Misbah (2015) dengan judul 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Lamongan.' Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepuasan kerja,

pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Lamongan. Secara parsial kepuasan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Lamongan; serta variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Lamongan.

Kemudian penelitian Agustiarini (2015) dengan judul 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Torjun Kabupaten Sampang'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, disiplin kerja, kemampuan manajerial, dan kompetensi guru mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru SMAN 1 Torjun Kabupaten Sampang. Secara parsial, disiplin kerja, kemampuan manajerial, dan kompetensi guru mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru SmaN 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Selanjutnya penelitian Qudsi Aprilian (2015) dengan judul 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pelayan Kesehatan Puskesmas Singosari Kabupaten Malang'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pelayan kesehatan Puskesmas Singosari. Secara parsial, pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pelayan kesehatan Puskesmas Singosari, serta disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pelayan kesehatan Puskesmas Singosari.

Berdasar penjelasan di atas dan penelitian terdahulu maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendiskripsikan tentang kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja

berpengaruh secara silmultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRS) Bhakti Sumekar Sumenep; uuntuk membuktikan dan menganalisis apakah kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh secara silmultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Selain itu juga untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRS) Bhakti Sumekar Sumenep; dan untuk menganalisis variabel manakah diantara kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja yang memiliki berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PBRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 239 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 239 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2016:87). Adapun metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin; hal ini dikarenakan, jumlah sampel harus representatif. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang/sampel (berdasarkan teknik *probability sampling*); jumlah 150 sampel tersebut adalah karyawan yang berada di lingkungan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dan tidak termasuk pimpinan. Teknik

pengambilan sampel menggunakan *metode random sampling*,

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner dan dengan cara dokumentasi. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang berisikan tentang variabel-variabel penelitian kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data. Model pertanyaan dibuat tertutup. Artinya responden hanya bisa memberikan jawaban sesuai dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan. Dokumentasi yaitu digunakan untuk menyempurnakan data-data yang ada, berupa catatan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan obyek penelitian. Pengumpulan data melalui dokumentasi ini dilakukan guna mendapatkan gambaran secara umum dan merencanakan dalam bentuk analisis yang cocok untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan alat ukur skala likert, Instrument yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan

| | |
|----------------|---------------------|
| Y | = Prestasi kerja |
| a | = Konstanta |
| b1- b3 | = Koefisien regresi |
| X ₁ | = Kepuasan kerja |
| X ₂ | = Kompetensi |
| X ₃ | = Disiplin Kerja |
| e | = error |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 1993 didirikannya PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Dana Merapi. Dikeluarkannya Undang-undang No. Tahun 1999 tentang Pemerintahan dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya. Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep Sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya Lembaga Keuangan tersebut dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut, Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI. Pada tahun 2002 PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Dana Merapi berubah nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dan direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis statistik regresi. Tujuan digunakannya persamaan regresi ini adalah untuk mendapatkan jawaban atau kebenaran atas dugaan atau taksiran mengenai hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Hasil analisis regresi berganda seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.425 | .641 | | 7.663 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .243 | .339 | .340 | 2.716 | .002 |
| Kompetensi | .331 | .371 | .423 | 1.891 | .003 |
| Disiplin Kerja | .821 | .113 | .207 | 3.255 | .001 |

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 1 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,425 + 0,243 X_1 + 0,331 X_2 + 0,821 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,425. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y) adalah 1,425
2. Angka 0,243 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada kepuasan kerja (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 0,243 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, yaitu bahwa apabila ada peningkatan diklat fungsional maka akan meningkatkan pengembangan karier. Berarti apabila ada upaya peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan

prestasi kerja. Besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,243 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepuasan kerja yang bersifat positif.

3. Angka 0,331 X2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 0,331 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan prestasi kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan kompetensi adalah 0,331 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompetensi yang bersifat positif.
4. Angka 0,821 X3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti

Sumekar Sumenep sebesar 0,821 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepuasan kerja (X1) dan kompetensi (X2) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Berarti apabila ada upaya peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan disiplin kerja adalah 0,821 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah 'kepuasan kerja kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep'.

Langkah pertama melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap F hitung, apabila F hitung mempunyai tingkat signifikansi <0,05 maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan "Secara simultan, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.' Untuk membuktikan hipotesis ini maka dilakukan pengujian dengan uji F, diketahui hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti dalam Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | .747 | 3 | .249 | 7.871 | .001 ^a |
| | Residual | .390 | 146 | .014 | | |
| | Total | 1.136 | 149 | | | |

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 di atas dijelaskan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 7.871 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap prestasi kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan 'Secara simultan, kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

(BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep' terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan 'Secara parsial, kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep' maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai t hitung masing-masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara terperinci hasil uji t penelitian akan dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 1.425 | .641 | | 7.663 | .000 | | | |
| Kepuasan Kerja | .243 | .339 | .340 | 2.716 | .002 | .107 | .134 | .079 |
| Kompetensi | .331 | .371 | .423 | 1.891 | .003 | .110 | .166 | .099 |
| Disiplin Kerja | .821 | .113 | .207 | 3.255 | .001 | .801 | .808 | .803 |

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 3 di atas dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel:

Nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X1) sebesar 2.716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Nilai t hitung untuk kompetensi (X2) sebesar 1.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X3) sebesar 3.255 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan 'Secara parsial, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep', terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|--------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| dimension0 1 | .811 ^a | .657 | .620 | .11800 | 1.853 |

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 5 tersebut di atas, diketahui nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 811. Koefisien sebesar 0,811 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumemep sebesar 81,1%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0.657. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,7% prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 4.556 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 (<0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara

sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X1) sebesar 2.716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk budaya kompetensi (X2) sebesar 1.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X3) sebesar 3.255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) adalah disiplin kerja (X3). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan ‘kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep’ tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.657. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,7% prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat

Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Deskripsi Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku dalam organisasi. Kompetensi merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata.

Secara simultan kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Secara parsial, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumekar. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Media Kompetindo. Jakarta.
- Baron, RA. dan Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Edisi 10. Erlangga. Jakarta.
- Byars, Llyod & Rue, Leslie. 2000. *Human Resources Managemen*. The McGraw-Hill Companies. New York.
- Dessler. 2006. *Manajemen Personalialia*. Erlangga. Jakarta.

- Dharma, Agus. (2014). *Manajemen Supervisi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Fred, Luthans. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan. Jakarta.
- Greenberg and Baron, Robert A. 2013. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 5th ed, Engewood Cliffs. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Hariandja, Marihot, Tua Efendi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hariandja, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjraghman, 2010. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2016. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Jewell & Siegall. 2016. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan Pudjaatmaka). Arcan. Jakarta.
- Kuntjoro, ZS. 2013. *Komitmen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert L, dan John H, Jackson, (2017). *Human Resource Management*. Nice Edition. South-Western College Publishing, Cicinnati, Ohio.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Keguruan*. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S., 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen SDM)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nunnally, J.C., 2014. *Pshycometric Theory*. New York: McGraw-Hill
- Poerwadarminta. W.J.S. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Prabowo, Haryo. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Singodimedjo, Makmur. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Siswanto, Bejo. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer, 2016. *Competence at Work Medels For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suparno. 2013. *Filsafat Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Syadam, Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Rajawali Pers. Jakarta.