

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Zuhria An Nihaya^{1*}, Candra Febrilyantri²

¹ Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, zannahaya@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, candrafebrilyantri@gmail.id

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received March 30, 2024 Revised April 12, 2024 Accepted May 21, 2024 Available online June 3, 2024</p> <p>*Corresponding author email: zannahaya@gmail.com Phone number: 085733151042</p>	<p>Introduction: This research aims to find out and then test and analyze the influence of human resource quality, job satisfaction, and work commitment on the performance of BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo employees. This research uses quantitative methods, by distributing questionnaires to 55 BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo employees as a data collection method. Data analysis was carried out by carrying out validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F test, and coefficient of determination, which were processed using SPSS Statistics 23. The results of this research based on the t-test showed that the variables human resource quality and satisfaction work have a positive and significant effect. In contrast, the work commitment variable does not affect the performance of BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo employees.</p>
<p>Keywords: Performance, Human Resources, Employees, Satisfaction, Commitment</p>	
<p>DOI: 10.21154/falahiya.v2i2.2095 Page: 64-79</p>	<p>Falahiya with CC BY license. Copyright © 2024, Zuhria An Nihaya, Candra Febrilyantri</p>

PENDAHULUAN

Perbankan syariah saat ini dapat dikatakan sudah mengalami peningkatan yang sangat signifikan dikomparasikan dengan tahun-tahun yang lalu, namun demikian masalah sumber daya manusia masih menjadi salah satu masalah utama bagi bank syariah untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok setiap kegiatan dan penentu keberhasilan pada pelaksanaan kegiatan untuk meraih keunggulan kompetitif dari perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan secara strategis dan komprehensif terhadap sumber daya manusia yang ada dengan penerapan manajemen kinerja secara sistematis dan berkesinambungan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Kinerja sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban baik diukur secara kualitas maupun kuantitasnya (Mangkunegara, 2013). Sebagai upaya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja dalam pelaksanaan suatu tugas, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu serta kemampuan yang dimiliki dalam mencapai persyaratan-persyaratan pada suatu pekerjaan. Menyikapi hal tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif, sebab kinerja yang cakap akan mencapai hasil kerja perusahaan yang baik pula.

Kondisi tersebut diatas mengharuskan suatu perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek tingkat kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat terwujud, demikian pula yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, upaya yang bisa dilakukan oleh karyawan khususnya divisi sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan hasil kerja perusahaan yang efektif adalah dengan memberikan perhatian lebih dan terus melakukan evaluasi atas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini lebih menekankan pada faktor kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja yang dirasakan oleh karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Lemahnya sumber daya manusia menjadi suatu kelemahan bagi bank syariah, dimana sebagian besar sumber daya manusia bank syariah umumnya bukan bersumber atau berlatar belakang pendidikan berbasis syariah, sehingga pemahaman akan sistem syariah itu sendiri belum sepenuhnya dipahami oleh para karyawan yang memungkinkan munculnya banyak permasalahan yang muncul dalam kinerja. Saat ini pemenuhan kebutuhan atas sumber daya manusia berbasis syariah pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo belum *balance* baik antara suplai dan kebutuhan, daya serap sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang pendidikan berbasis syariah yang masih sangat rendah, besarnya hanya 20-30%. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam keberhasilan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo untuk menjadi lembaga keuangan yang lebih baik, oleh sebab itu kinerja

karyawan dituntut untuk lebih profesional agar didapatkan keuntungan untuk kedua belah pihak, baik untuk karyawan dan juga perusahaan.

Atas dasar tuntutan yang dibebankan kepada karyawan terkait tingkat kinerja yang harus terus terjaga, hendaknya perusahaan juga mengupayakan cara ideal untuk memfasilitasi dan mendorong terwujudnya peningkatan kinerja yang diharapkan agar tercapai kepuasan sebanding yang dirasakan atas hasil kerja keras yang telah para karyawan laksanakan untuk kepentingan peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan merupakan perasaan menyenangkan atas hasil persepsi individu setelah menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk mendapatkan nilai-nilai kerja yang penting baginya (Wijoyo, 2010). Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins and Judge, 2013). Kepuasan akan memberi dampak pada produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang. Loyalitas karyawan dapat diindikasikan dengan tingkat komitmen karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil bahwa dalam kurun waktu 2-3 tahun terakhir terjadi beberapa kasus *turnover* pada karyawan. *Turnover* yang terjadi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera cukup rendah, namun kondisi tersebut cukup untuk mengindikasikan adanya rasa kurang puas dari karyawan yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan, kemudian lebih lanjut lagi persoalan ini akan memberi pengaruh pada kurang optimalnya tingkat kinerja perusahaan,

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan tetapi terdapat perbedaan teori yang digunakan, objek penelitian, waktu, teknik pengambilan sampel dan lain-lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nina (2022), Haliza (2021), dan Yuan dan Randi (2023), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Iwan dan Mulyadin (2020), Novi (2022) serta Abd Rahman (2022) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian.

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

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berbasis filosofi positivis, dan biasanya digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, perolehan data menggunakan alat penelitian biasanya melibatkan analisis data kuantitatif/statistik yang ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiono, 2013). Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif (sebab akibat). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi merupakan bagian dari sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara sedangkan instrumen data menggunakan skala likert. Pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan progam IBM SPSS Statistic 22 dan Ms. Excel. Analisis data menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah rumus product moment yaitu dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung atau dengan membandingkan nilai sig dengan alfa, jika $r_{xy} > 0,361$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	$X_{1,1}$,745	Valid
	$X_{1,2}$,722	Valid
	$X_{1,3}$,544	Valid
	$X_{1,4}$,578	Valid
	$X_{1,5}$,548	Valid
	$X_{1,6}$,743	Valid
	$X_{1,7}$,803	Valid
	$X_{1,8}$,794	Valid
	$X_{1,9}$,701	Valid
	$X_{1,10}$,649	Valid
	$X_{1,11}$,693	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa 11 item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dinyatakan valid karena r hitung $> 0,361$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja	X _{2,12}	,612	Valid
	X _{2,13}	,751	Valid
	X _{2,14}	,799	Valid
	X _{2,15}	,708	Valid
	X _{2,16}	,780	Valid
	X _{2,17}	,575	Valid
	X _{2,18}	,775	Valid
	X _{2,19}	,717	Valid
	X _{2,20}	,805	Valid
	X _{2,21}	,668	Valid
	X _{2,22}	,832	Valid
	X _{2,23}	,749	Valid
	X _{2,24}	,553	Valid
	X _{2,25}	,649	Valid
	X _{2,26}	,686	Valid
	X _{2,27}	,679	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa 16 item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia (X₂) dinyatakan valid karena r hitung > 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa 10 item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia (X₃) dinyatakan valid karena r hitung > 0,361.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa 10 item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia (Y) dinyatakan valid karena r hitung > 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas SDM (X ₁)	,882	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,877 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 11 item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) sudah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	,933	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,933 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X₂) sudah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja (X₃)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja (X ₃)	,872	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,872 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X₃) sudah reliabel.

B. Hasil Pengujian Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 8 diketahui responden didominasi oleh responden laki-laki. Responden laki-laki pada penelitian ini sejumlah 35 orang atau 64%, dan sisanya sebesar 36% merupakan responden dengan jenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo didominasi oleh karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 9 dapat dilihat responden didominasi rentang usia 25 – 40 tahun yaitu sejumlah 36 orang dengan presentase sebesar 61%, usia kurang dari 25 tahun menempati urutan terbanyak kedua dengan jumlah 17 orang karyawan atau 28%, dan usia lebih dari 40 tahun sejumlah 7 orang atau 11%. Tingginya presentase karyawan pada rentang usia 25 – 40 tahun memberikan bukti bahwa pada usia tersebut, orang-orang berada pada waktu yang produktif bekerja, selain itu pengalaman kerja yang dimiliki juga turut menyumbang faktor banyaknya karyawan dengan rentang usia 25 – 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh lulusan sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 35 orang atau 64%, sisanya lulusan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau 31% dan lulusan Diploma sebanyak 3 orang atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS Mitra Syariah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 3 bulan sebanyak 13 orang atau 24%, begitu pula responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 3 bulan – 1 tahun sebanyak 13 orang atau 24%. Selanjutnya responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 12 atau 22%, sedangkan responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 3 – 5 tahun sebanyak 7 orang atau 13% dan yang terakhir responden dengan lama bekerja pada rentang waktu 5 – 7 tahun sebanyak 10 orang atau 19 %.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

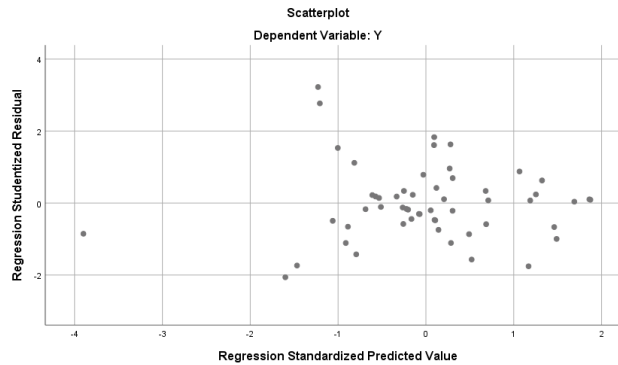
Tabel 16. Uji Normalitas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 16 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Unstandardized Residual* sebesar $0,088 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

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

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Pada Tabel 17 menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang menyatakan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi kasus multikolinieritas dengan alasan nilai VIF untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 1,942, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 2,194 dan Komitmen Kerja (X_3) sebesar 1,726, dimana keseluruhan nilai VIF variabel menempati nilai < 10 .

2. Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 18 didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Konstanta (b₀)

Nilai konstanta (b₀) sebesar 6,478 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yakni X₁ (Kualitas Sumber Daya Manusia), X₂ (Kepuasan Kerja) dan X₃ (Komitmen Kerja) sebesar 0 atau tidak ada, maka Y (Kinerja) sebesar 6,478.

Nilai konstanta (b₁) untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X₁)

Nilai konstanta (b₁) untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) bernilai positif sebesar 0,394, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) terhadap Kinerja (Y), artinya ketika kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta (b₂) untuk variabel kepuasan kerja (X₂)

Nilai konstanta (b₂) untuk variabel kepuasan kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,219, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y), artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh lagi, jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta (b₃) untuk variabel komitmen kerja (X₃)

Nilai konstanta (b₃) untuk variabel komitmen kerja (X₃) bernilai positif sebesar 0,107, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel komitmen kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y), artinya ketika komitmen kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, lebih jauh lagi, jika komitmen kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja

karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,107 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Uji t

Berdasarkan Tabel 18 hasil temuan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) memiliki nilai sig. sebesar $0,010 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.
- b. Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai sig. sebesar $0,018 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.
- c. Komitmen Kerja (X_3) memiliki nilai sig. sebesar $0,417 > 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga H_{03} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa X_3 tidak berpengaruh terhadap Y secara parsial.

4. Uji F

Tabel 19. Hasil Uji F (ANOVA^a)

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

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Diketahui pada Tabel 19 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 20. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.460	4.45943

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,700 ini menunjukkan bahwa X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama

memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Y. Nilai R *square* yang diperoleh sebesar 0,490 memiliki arti bahwa X_1 , X_2 dan X_3 mampu menjelaskan variabilitas dari Y sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Ketika dilakukan sebuah pengujian dan didapatkan nilai R-square rendah namun nilai variabel independent atau P value untuk X yang dihasilkan bernilai signifikan secara statistik dan VIF juga berada pada angka normal, kondisi ini masih memungkinkan bagi peneliti untuk dapat menarik kesimpulan penting tentang bagaimana perubahan nilai variabel independent dikaitkan dengan perubahan nilai respon (variabel terikat). Pada umumnya penelitian dengan penggunaan data survei (data primer) crosssection, hasil nilai R square yang bernilai 0,2 atau 0,3 sudah dikatakan cukup baik, berbeda dengan penelitian dengan data time series yang cenderung memiliki nilai R square yang lebih tinggi (Kuncoro, 2013).

PEMBAHASAN

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

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

Sumber daya manusia merupakan aset yang juga memiliki fungsi sebagai modal didalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pokok kunci keberhasilan bagi perusahaan dan organisasi juga terletak pada kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional sehingga tercipta keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, serta mampu memenuhi tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan (Shinta & Rahayu, 2018). Berdasarkan analisis diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia berbanding lurus dan searah terhadap kinerja karyawan, sehingga, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nina, 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Pada hasil uji regresi linier berganda juga menunjukkan kepuasan kerja (X_2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberi dampak pada tingkat produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan dan kinerja yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dan searah terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan maka akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (Haliza, 2021)

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis bahwa secara parsial komitmen kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Pada hasil uji regresi linier berganda menunjukkan meskipun komitmen kerja (X_3) bernilai positif tetapi dengan tanggapan positif komitmen pada kenyataannya tidak mendukung pengaruhnya terhadap kinerja. Dilihat dari hasil uji t bahwa kepuasan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah. Nilai koefisien jalur yang didapatkan dari hasil analisis hanya sebesar 0,107, dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,417 sedangkan idealnya nilai signifikansi < 0,05. Hal ini lah yang menyebabkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa di lapangan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di BPRS mitra Mentari Sejahtera Ponorogo masih kurang sehingga membuat mereka memiliki komitmen kontinuitas yang belum maksimal untuk tetap berkarier di perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti adanya keinginan untuk melanjutkan jenjang pendidikan, keharusan untuk pindah tempat tinggal bersama suami/istri di luar kota, serta banyaknya pandangan kerja. Perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang didominasi oleh karyawan baru juga mendukung adanya indikasi komitmen kerja yang rendah pada karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Abd Rahman, 2022). Selain itu hasil penelitian Bertt, dkk dalam Luthans (2006) menemukan hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja untuk orang dengan kebutuhan finansial rendah daripada orang dengan kebutuhan finansial tinggi.

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

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

Sejalan dengan teori kinerja bahwasannya kinerja menjadi poin penting bagi suatu perusahaan dimana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja yang baik sudah tentu merupakan imbas dari adanya dukungan dari kualitas sumber daya yang memadai, serta turut memperhatikan dan mengupayakan cara ideal untuk memfasilitasi dan mendorong terwujudnya peningkatan kinerja yang diharapkan agar tercapai kepuasan sebanding. Kepuasan akan memberi dampak pada produktivitas, kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang. Loyalitas karyawan dapat diindikasikan dengan tingkat komitmen karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini didukung nilai koefisien positif yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya ketika kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga H_{a1} diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini didukung nilai koefisien bernilai positif yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kapuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat, sehingga H_{a2} diterima.
3. Kepuasan memiliki nilai koefisien positif yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi meskipun kualitas komitmen kerja bernilai positif, tidak mendukung pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sehingga H_{03} diterima.

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

Peneliti berharap BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen kerja yang diberikan agar bisa bertahan dan bersaing ditengah persaingan perbankan pada saat ini. Bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian yang serupa, diharapkan bisa untuk mengembangkan ataupun menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa mendapatkan hasil dari sudut pandang yang berbeda.

REFERENSI

- Badrianto, Y., & Gusramlan. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 32-41.
- H.T, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Haliza, N. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Medan, Sumatera Utara).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, I., & Mulyadin. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. 1(2), 124-130.
- Lestari, N. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)* (Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, S., & Anggraini, S. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di BMT Hasanah Ponorogo. *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 179-196.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Rahman, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 84-92.
- Rivai, V., & Basri. (2015). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Counter, M. (2017). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugeng, I. (2002). *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara Books.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijoyo, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Yusuf, N. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Sengkang (Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.