

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Oriza Triani Wulandari

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
orizatrianiwulandari@gmail.com

Novi Mubyarto

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
novimubyarto@yahoo.com

Bahrul Ma'ani

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
bahrulmaani2018@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pada bank Syariah Indonesia area Jambi. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang berupaya mengungkapkan konsep dan realita terpenting untuk dapat dipaparkan. Hipotesis diuji melalui uji regresi berganda. Tujuan dari uji ini mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua variabel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 100 orang di bank syariah Jambi. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja bank syariah Indonesia secara parsial dan simultan. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui pembuktian uji statistik dengan nilai thitung sebesar 0,041 lebih kecil dari ttabel 1,664 nilai Sig 0,064 > 0,05, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja terbukti melalui uji statistik dengan nilai thitung 1,005 lebih kecil dari ttabel 1,664 nilai Sig 0,294 > 0,05, luasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja melalui pembuktian uji statistik dengan nilai thitung 0,886 lebih kecil dari ttabel 1,664 nilai Sig 0,378 > 0,05 pada kinerja Bank Syariah Indonesia area Jambi.

Kata Kunci : Wisata Religi, Pengembangan, Maqasid Al-Shari'ah

A. Pendahuluan

Pembangunan suatu pemerintahan bersih dan baik menjadi masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Bergulirnya pembangunan diharapkan melalui birokrasi dapat berperan sebagai motivator dan katalisator, birokrasi modern yang mampu dijalankan sesuai dengan perannya, mampu untuk melahirkan inovasi dengan memberikan tujuan agar kinerja organisasi mempermudah sebagian dari wujud aparat yang profesional, yang mengutamakan kecakapan dalam mengusahakan tugas maupun fungsi dari organisasi, namun dapat memberikan

tanggapan atas tujuan publik dalam kegiatan dan program pada organisasi tersebut¹.

Tujuan bersama dicapai dari organisasi yang telah dibentuk. Kinerja SDM memengaruhi keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang dilihat dalam hasil dari kinerja pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan atau SDM menjadi penentu untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi. Rivai memaparkan kinerja sebagai tingkat keberhasilan selama periode tertentu seseorang secara keseluruhan dengan berbagai kemungkinan dapat melaksanakan tugas yang dibandingkannya seperti sasaran, kriteria, standar hasil kerja, dan target yang terlebih dahulu telah ditentukan. SDM secara keseluruhan didorong oleh peningkatan kinerja pegawai secara perorangan, melalui gambaran dari kemampuan kompetensi dari setia SDM dan kenaikan produktivitas.²

Kompetensi merupakan kecakapan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam setiap individu pada ketetapan dari kriteria yang ada. Prestasi kerja dan organisasi yang sukses dapat diamati dan diterapkan melalui adanya kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan keikutsertaan pribadi karyawan akan organisasinya. Kinerja dan keberhasilan kerja pegawai untuk muka panjang dapat terwujud melalui pegawai yang memiliki kecakapan yang sesuai dalam mengerjakan pekerjaannya³.

Rivai dan Sagala mengatakan kompetensi sebagai keinginan melalui strategi membujuk dan memengaruhi untuk memberikan efek dan kecakapan pada orang lain⁴. Sedangkan Wibowo memaparkan kompetensi sebagai keterampilan dan pengetahuan yang dilandasi melalui kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan disertai dengan dukungan dari sikap kerja yang diberikan tuntutan pada pekerjaan tersebut⁵.

Beberapa fenomena yang memiliki hubungan dengan potensi tersebut ditemui oleh penulis pada pelaksanaannya yaitu anggapan dari pegawai yang menyatakan bahwa peningkatan profesional bukanlah berasal dari kompetensi, dengan mengandalkan pengalaman saja pekerjaan dapat diselesaikan walaupun tidak memiliki kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan. Nyatanya memiliki kompetensi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik secara produktivitas yang memiliki hubungan dengan pengetahuan, latar pendidikan, kemahiran,

¹ Safrijal, "Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance oleh Aparatur Pelayanan Publik di Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah* 1, no .1, (2016): 177.

² Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2015), 35.

³ Rokhilih dkk "Ekonomi dan Manajemen, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang," *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen* 29, no.1 (Januari 2014): 196. <https://doi.org/10.24856/mem.v29i1.220>.

⁴ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2015), 78.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010), 117.

terampil dan berperilaku.

Wibowo mengemukakan motivasi sebagai rangkaian proses menuju pencapaian tujuan dengan membangun, memberi arah, dan menjaga perilaku manusia⁶. Motivasi diberikan untuk menaikkan kinerja pegawai. Motivasi diambil pada kata *movere* artinya dorongan atau menggerakkan. Hasibuan memaparkan dalam manajemen motivasi tertuju pada SDM umumnya dan bawahan khususnya⁷. Terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan instansi tertentu menjadi motivasi yang memberi dorongan agar dapat menggerakkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik⁸. Pentingnya motivasi agar dapat mendukung kegiatan dan antusias dari setiap perilaku manusia untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Secara umum kepuasan kerja ditujukan dalam pekerjaan dengan memperlihatkan adanya selisih melalui banyaknya perbuatan dari yang didapatkan dan jumlah yang seharusnya diyakini untuk diterima⁹. Wibowo memaparkan kepuasan kerja sebagai pandangan yang dinilai baik dan buruk oleh seseorang pada pekerjaannya.¹⁰ Menurut Suwardi, melakukan suatu pekerjaan bukanlah bentuk dari kepuasan kerja pegawai tetapi ada aspek lain yang memengaruhi adanya kepuasan kerja yaitu dengan beradaptasi terhadap lingkungan kerja, melakukan interaksi dengan rekan dan para atasan, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam suatu lembaga ataupun instansi tempat bekerja. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai kondisi dimana emosional dapat menyenangkan dan juga sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan para pekerjanya.¹¹

Moch Noor Setyo Wardono¹², menjelaskan pada penelitiannya ada pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai yang terjadi pada variabel pendidikan dan motivasi yang dilakukan secara bersamaan. Penelitian Rokhilah¹³, memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan melalui kompetensi pada kinerja pegawai. Penelitian I Wayan Juniantara¹⁴ “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, objek

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada, 2013), 187.

⁷ Moch Noor Setyo Wardono, “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Senen Kabupaten Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI* 1, no. 2 (September 2012), 115, <https://doi.org/10.24967/feb.v0i0.1436>.

⁸ Mulyanto, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,” (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB, Yogyakarta, 2009), 78.

⁹ Rahmatullah, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk K+Makasar”, (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makasar, 2012), 98.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 56.

¹¹ Suwardi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”, *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, no. 1 (Juli 2011): 78-79.

¹² Wardono, “Pengaruh Pendidikan Pelatihan,” 221.

¹³ Rokhilah, “Pengaruh Kompetensi.” 194.

¹⁴ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 159.

penelitian yang dijadikan populasi data sebanyak 130 orang dari 30 sebutan koperasi pada penelitian, menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* sebagai teknik sampling jika pada populasi tidak berstrata secara proporsional dan tidak homogen pada anggotanya, digunakan PLS untuk mendapatkan hasil yaitu motivasi memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja, kepuasan kerja, dan pada kinerja. Dalam penelitian Chadek Novi Charisma Dewi¹⁵, penelitian menggunakan jenis kuantitatif dan metode kuesioner, pencatatan dokumen dan melakukan wawancara. Penelitian ini memaparkan ada adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada kinerja dari karyawan. Andi Hidayat¹⁶ menunjukkan hasil penelitiannya adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pada kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan *phenomena gap* dan *research gap* yang dipaparkan tersebut, teori mengenai kinerja yang dikemukakan dalam penelitian menunjukkan adanya dampak pada kinerja pada bank Syariah melalui pengaruh kompetensi, motivasi, pada kepuasan kerja. Telah banyak penelitian membuktikan bahwa faktor kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan pada pembentukan kinerja. Setiap kinerja pegawai dimungkinkan bahwa kompetensi dan motivasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja. Keberhasilan yang dicapai melalui kompetensi dan motivasi memberi dampak pada kinerja dan memengaruhi kepuasan kerja.

Meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi tentu harus sejalan dengan konteks pembangunan perusahaan dimasa mendatang yaitu dengan menyiapkan karyawan profesional yang dapat bersaing dan memperhitungkan pesatnya perkembangan dari berbagai aspek kehidupan. Salah satunya adalah Bank Syariah Indonesia wilayah Jambi yang merupakan penggabungan dari beberapa Bank Syariah. Bank ini diresmikan pada bulan Februari tahun 2021 yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat Kota Jambi untuk melakukan kegiatan transaksi di Bank Syariah.

Keberadaannya dalam industri perbankan menjadi fasilitator yang telah mengalami pengembangan maupun peningkatan selama tiga dekade secara signifikan. Pelaksanaannya didasari oleh hukum Islam atau syariah yang tidak menerapkan adanya sistem bunga dalam pelayanannya. Bank Syariah Indonesia Wilayah Jambi, perlu memerhatikan motivasi dari pegawai dan kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerja dengan tujuan agar dapat berkualitas, kuantitas dan memiliki ketepatan terhadap waktu untuk mencapai hasil yang

¹⁵ Chadek Novi Charisma Dewi, "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Jurnal Manajemen Indonesia* 2, no. 1 (2014): 88.

¹⁶ Andi Hidayat, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Makasar," *Jurnal Mirai Management* 6, no. 1 (2020): 202, <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.715>

maksimal, tetapi kenyataannya hasil yang didapatkan kurang maksimal karena ketidakefektifan pada hasil pekerjaan, kurangnya usaha pada pegawai menuntaskan pekerjaannya. Selain itu, Bank Syariah Indonesia Wilayah Jambi memiliki ukuran penilaian kinerja pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dari karyawan agar dapat mengembangkan model kompetensi untuk memberikan kemudahan dalam mengerjakan kewajiban yang menjadi dasar secara efektif dalam mengembangkan SDM.

Fenomena yang ditemukan penulis dalam pelaksanaannya adalah peningkatan profesional bukan diperoleh melalui kompetensi walaupun pengetahuan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki tidak mencukupi, tetapi dapat diandalkan melalui pengalaman bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kenyataannya hubungan antara pengetahuan, latar belakang pendidikan, keahlian, keterampilan dan perilaku sangat relevan dengan kompetensi guna menghasilkan kinerja yang baik secara produktivitas. Karyawan dengan kesesuaian kompetensi pada posisi jabatan masing-masing berguna untuk memperoleh keberhasilan kerja dan tujuan organisasi sebagai bentuk kompetensi spesifik agar dapat menerapkan sistem kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan.

Ditemukan ketidaktepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, dikarenakan kurangnya motivasi dari beberapa pegawai untuk mencapai prestasi yang baik, tidak memiliki semangat tinggi dan rasa untuk menuntaskan kewajibannya. Hal itu menyebabkan kurangnya kepuasan kerja segi karyawan. Perusahaan atau instansi kurang memberikan perhatian mengenai kepuasan kerja. Pada Bank Syariah Indonesia Wilayah Jambi ditemukan adanya ketidakpuasan dari beberapa pegawai mengenai intensif yang diterima tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya, sehingga pegawai tidak melakukan dengan sungguh-sungguh dan pengerjaannya tidak menyesuaikan aturan yang telah ditetapkan oleh kantor seperti aturan untuk hadir dan pulang tepat waktu. Hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja pegawai tentu sangat erat.

Keberhasilan sebuah lembaga keuangan tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Ukuran kinerja dinilai berdasarkan *key performance indicators* pada setiap unit kerja. Menurut Parmenter.¹⁷ KPI merupakan serangkaian ukuran yang fokusnya pada aspek kinerja organisasional secara signifikan terhadap berhasilnya sekarang dan masa depan organisasi tersebut. Berikut data pencapaian KPI Bank Syariah Indonesia Wilayah Jambi sebelum menjadi BSI.

Tabel 1.1 Pencapaian KPI (*Key Performance Indicators*) Bank Syariah Indonesia Area Jambi

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, 167.

tahun 2019

No	Perspektif	Target	Penilaian	
			Realisasi	Nilai (%)
1	Keuangan dan Pasar	10	9,16	91,6%
2	Fokus Pelanggan	20	19	95,0%
3	Efektivitas Produk dan Proses	50	51,52	103,0%
4	Fokus Tenaga Kerja	12	8,3	69,2%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab ke Konsumen	8	7,85	98,1%
	Total	100%	95,83	95,83%

Berdasarkan tabel 1 *key performance indicators* Bank Syariah Indonesia Wilayah Jambi sebelum menjadi BSI. KPI tertinggi adalah perspektif efektivitas dan produk dan proses sebesar 103,0%, selanjutnya perspektif kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab ke konsumen sebesar 98,1%, perspektif focus pelanggan 95,0%, perspektif keuangan dan pasar sebesar 91,6%, dan yang paling rendah adalah perspektif fokus tenaga kerja sebesar 69,2%. Berdasarkan catatan lapangan yang diperoleh selama melaksanakan *grand tour* di Bank Syariah tingkat fokus tenaga kerja menurun yang berpengaruh besar terhadap karyawan.¹⁸ Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa di BSI fokus tenaga kerja tidak terlalu berjalan dengan baik sehingga data yang diperoleh sangatlah rendah. Hal itu, dapat memungkinkan terjadinya penurunan kinerja dari karyawan. Kinerja yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki komitmen dan partisipasi tinggi pada tugasnya. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan di atas ketertarikan peneliti ialah meneliti mengenai pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja.

B. Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Bank syariah

Mobilisasi dan dana pada peranan modalnya dalam setiap aktivitas baik dengan didasari atas prinsip jual beli dan bagi hasil sebagai definisi bank syariah. Penetapan UU Nomor 7 tahun 1942 mengacu pasal mengatur adanya sistem bagi hasil dari perbankan. Terdapat prinsip yang dilaksanakan yaitu: 1) tidak riba, 2) tidak gharar, 3) tidak maisir, 4) berpedoman pada batas halal, 5) menjalankan amanah, 6) pengelolaan sesuai prinsip.

¹⁸ Observasi awal di Bank Syariah Wilayah Jambi, Juli 2021.

Kompetensi

Boyatzis dalam Dhermawan memaparkan sebagai kapasitas seseorang untuk melakukan pemenuhan terhadap apa yang telah ditegaskan melalui pekerjaannya dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai harapan yang telah ditentukan.¹⁹ Karakteristik yang dipaparkan pada kompetensi yaitu, *motive, trails, self-concept, knowledge, dan skill*.

Indikator yang dicapai adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Indikator kompetensi sebagai bentuk pengetahuan, kecakapan dan hal-hal yang dapat memberikan dorongan melalui berbagai bidang pendidikan baik formal dan non formal.

Motivasi

Motivasi kerja ialah usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan merangsang seseorang untuk dapat bersemangat dalam bekerja.²⁰ Motivasi didefinisikan sebagai alasan atau faktor pemberi dorongan internal pada seseorang dengan memberikan efek menuju perbuatan yang dilakukannya²¹.

Faktor yang memengaruhi yakni, faktor internal berkaitan dengan proses psikologi dan eksternal. Indikator yang dicapai melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan kerja.

Kepuasan Kerja

Acuan terhadap kepuasan ini meliputi pemenuhan dalam tingkat satu pada kebutuhan hasrat dan keinginan. Wexley dan Yuki dalam Kusumawati dkk²², memaparkan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pada pekerjaan melalui penilaian aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaannya.

Faktor yang memengaruhi yakni, jenis pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan keadaan lingkungan kerja. Indikator dilihat pada faktor ekstrinsik, dan intrinsik.

¹⁹ Dhermawan, dkk, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2012): 253.

²⁰ Feri Antoni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya," (Tesis, Universitas 17 Agustus, Surabaya, 2016), 112.

²¹ Ida A Brahmasari dan A Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 124-135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>

²² Ratna Kusumawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," (Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2018), 263.

Kinerja Pegawai

Gomez²³, mengungkapkan perkalian pada hasil kemampuan (*ability*) dengan motivasi (*motivation*) dinamakan sebagai kinerja. Sinambela dkk²⁴ menyampaikan kinerja pegawai sebagai bentuk kecakapan pegawai untuk dapat mengerjakan keahlian tertentu yang dikuasai. Faktor yang memengaruhi yakni, individu, organisasi, dan psikologis. Indikator yang dimuat yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perorangan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang berupaya mengungkapkan konsep dan realita terpenting untuk dapat dipaparkan. Hipotesis diuji melalui uji regresi berganda. Tujuan dari uji ini mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 100 orang di bank Syariah Jambi. Teknik analisis data menggunakan program IBM SPSS Statistic 25 dalam pengelolaan data.

D. Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh dari kompetensi secara signifikan pada kinerja pegawai $t_{hitung} X1$ sebesar $0,041 \leq t_{tabel} 1,664$ nilai Sig $0,064 > 0,05$. Pada kinerja pegawai X1 berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan. Keputusan dari kriteria tersebut memaparkan bahwa H_0 diterima. Pembuktian dari hasil variabel X1 memperlihatkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai di Bank Syariah Jambi.

Hasil yang didapatkan melalui pembuktian dari kuesioner yang telah diisi terdapat pernyataan mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan didapatkan sebesar 22% menyatakan kurang setuju dan 1% tidak setuju. Pembuktian ini memperlihatkan bahwa kerja sama yang terjadi tentu dapat mempermudah semua pekerjaan karena tidak hanya dapat dikerjakan per individu tetapi dapat dibantu oleh rekan lainnya sehingga pekerjaan tidak terhambat dan terlaksana dengan baik.

Ditemukan pula pada bagian indikator yang memaparkan mampu dalam menerapkan Pengetahuan yang dimiliki agar dapat terselesainya pekerjaan dengan perolehan 26% kurang setuju dan 1% tidak setuju. Pembuktian ini menjelaskan bahwa perlu ditingkatkan kembali ilmu

²³ Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 152.

²⁴ Rokhilah, "Ekonomi dan Manajemen," 43.

pengetahuan di bagian kompetensi kepada pegawai dengan mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing sehingga kinerja dari setiap pegawai meningkat dan pekerjaan mudah terselesaikan dengan baik. Hasil dari pekerjaan sendiri dipengaruhi juga dengan pengalaman kerja, terlihat dari lamanya orang bekerja semakin banyak pemahaman yang dimiliki dan dapat menaikkan kinerjanya.

Penelitian relevan yang sejalan dengan selanjutnya oleh Rosmaini (2019) memaparkan kompetensi dibidang pengetahuan dan keterampilan memberikan efek yang besar pada kinerja seseorang.²⁵

Pengaruh Motivasi pada Kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada $t_{hitung} X2$ sebesar $1,005 \leq t_{tabel} 1,664$ dengan nilai $Sig 0,294 > 0,05$. Pada kinerja pegawai X2 berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan. Keputusan dari kriteria tersebut memaparkan bahwa h_0 diterima pembuktian dari hasil variabel X2 memperlihatkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai Bank Syariah Jambi.

Hal ini terlihat melalui hasil yang dilakukan observasi dari peneliti:²⁶

Indikator melalui pengisian kuesioner memperlihatkan hasil yang dipaparkan: Pertama, pernyataan dalam indikator yang memaparkan bahwa tugas mampu diselesaikan tanpa bantuan rekan kerja diperoleh sebesar 22% kurang setuju dan 2% tidak setuju. Hal ini terlihat bahwa pemberian tugas as3 dak menyeluruh menyesuaikan dengan kemampuan dari tiap pegawai karena itu perlu dilakukan pembaharuan dalam pemberian tugas terhadap pegawai agar dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan.

Kedua, penyelesaian tugas dilakukan dengan tepat waktu berada pada 27% kurang setuju dan 2% tidak setuju. Pemberian penghargaan diperlukan agar pegawai tidak melalaikan tugasnya sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan waktu yang ditentukan titik sistem penghargaan ini dapat berupa kenaikan pangkat maupun penghasilan tambahan sebagai bentuk prestasi yang diraih karena telah berusaha untuk menyelesaikan tepat waktu. Selain pemberian penghargaan di sini pegawai juga perlu ditekankan untuk mematuhi aturan yang telah ada dengan tidak menyalahgunakan waktu yang ditetapkan dan memanfaatkan sebaik mungkin agar kualitas pekerjaan tersebut dapat meningkat dan mencapai target yang telah ditetapkan.

²⁵ Rosmaini, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang", (Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019), 135.

²⁶ Mangkunegara, *Evaluasi Kerja SDM*, 90.

Ketiga, penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan dengan baik dalam pernyataannya ditemukan sebesar 29% kurang setuju dan 1% tidak setuju. Banyak faktor yang mempengaruhi seorang pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan baik hal ini terlihat dari beberapa faktor, yaitu (1) dapat bekerja sama dengan tim secara baik maka dari itu Interaksi yang berjalan dapat terjalin dan pegawai dapat menyesuaikan diri beserta lingkungan dan rekan kerja, (2) sistem peraturan dalam bank tidak terlalu mengekang pegawai sehingga monoton hanya terpaku kepada pekerjaan dan dapat membuat pegawai stres sehingga tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya secara baik, (3) adanya briefing yang dilakukan para atasan terhadap setiap pegawai sekaligus mempererat silaturahmi kepada semua pekerja agar dapat meningkatkan pekerjaan dan merefleksi diri lebih baik sehingga tidak ada tekanan-tekanan bagi setiap pegawai dalam lingkungan kerjanya.

Sejalan dengan penelitian Mulyanto (2009) yang memaparkan bahwa variabel motivasi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut memperlihatkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja.²⁷

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada $t_{hitung} X3$ sebesar $0,886 \leq t_{tabel} 1,664$ dengan nilai $Sig 0,378 > 0,05$. Pada kinerja pegawai X3 berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan. Keputusan dari kriteria tersebut memaparkan bahwa H_0 diterima pembuktian dari hasil variabel X3 memperlihatkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai Bank Syariah Jambi.

Pernyataan pada indikator pemberian tugas sesuai dengan kemampuan diperoleh 22% kurang setuju dan 2% tidak setuju. Hal ini terlihat bahwa pemberian tugas tidak menyeluruh menyesuaikan dengan kemampuan dari tiap pegawai. Karena itu, perlu dilakukan pembaharuan dalam pemberian tugas terhadap pegawai agar dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan.

Selanjutnya di bagian indikator terdapat kesempatan promosi jika mempunyai prestasi yang bagus diperoleh 27% kurang setuju dan 2% tidak setuju. Hal ini dikarenakan pengaruh dari pemberian tugas yang tidak menyeluruh sesuai dengan kemampuan sehingga pegawai tidak

²⁷ Mulyanto, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Yogyakarta, 2009), 122.

berfokus kepada promosi dari prestasi yang baik tetapi lebih mengutamakan tenggat waktu dalam pengerjaan tugas. Tentunya perlu dilakukan diskusi kembali bagaimana untuk dapat nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan pegawai dengan kinerja yang baik melalui motivasi. Kesempatan promosi jika berjalan dengan baik akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh struktur yang baik dan sistem untuk dapat memenuhi kualifikasi pegawai dalam menaikkan prestasi mereka. Secara psikologis diperlukan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Dari hal tersebut memaparkan kehilangan dorongan akan mempengaruhi pencapaian target yang tidak sesuai dengan apa yang diharuskan.

Indikator dari pernyataan memperoleh kesempatan dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan diperoleh 29% kurang setuju dan 1% tidak setuju. Terlihat bahwa kesempatan tersebut tidak berjalan karena dari beberapa Pernyataan di atas perlu dilakukan diskusi untuk dapat merombak hal apa saja yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap naiknya kinerja dari pegawai melalui motivasi dengan memberikan penghargaan, serta kesempatan dengan mengikutsertakan pegawai pada pelatihan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik.

Pembuktian dari hasil uji hipotesis melalui pendapat Gibson dalam Widodo (2011) memperlihatkan gambaran yang terjadi antara hubungan secara timbal balik pada kepuasan dan kinerja. Pandangan yang dilihat dari satu sisi memperlihatkan adanya penyebab peningkatan kerja berasal dari kepuasan kerja yang menjadikan lebih produktif ketika pekerja tersebut puas, dari pandangan sisi yang berbeda menjelaskan bahwa adanya kinerja yang lebih produktif tentunya memperoleh kepuasan kerja. Pada intinya pegawai yang merasa puas maka hasil yang diberikan semakin baik begitu juga sebaliknya.²⁸

Robbins dalam Widodo (2011)²⁹ memaparkan secara umum kepuasan kerja menjadi sikap dari pekerjaan tiap orang yang memperlihatkan bahwa w_a ke W_a ke kerjaan yang diterima dengan jumlah penghargaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Penelitian sebelumnya sejalan yang dilakukan Suwardi (2011) menjelaskan dari penelitiannya terdapat variabel motivasi kepuasan kerja serta komitmen yang memberikan pengaruh signifikan pada kinerja.³⁰

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja

Hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis pada kompetensi, motivasi dan kepuasan secara signifikan berpengaruh pada kinerja Bank Syariah Jambi. Diperlihatkan dari nilai yang

²⁸ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 76.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 89.

³⁰ Suwardi, "Pengaruh Motivasi Kerja," 92.

diperoleh pada F_{hitung} sebesar 5,622 dan F_{tabel} sebesar 2,47 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan perhitungan secara signifikansi bernilai > 0.05 . Perolehan nilai r 0,041 yang memperlihatkan adanya hubungan secara erat dari hipotesis tersebut pada nilai $R^2 = 0,193$ yang memperlihatkan pengaruh dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi variabel lain. Model ini memperoleh persamaan dari regresi $Y = 48,359 + 0,155 X_1 + 0,101 X_2 + 0,088 X_3$.

Sumbangan efektif yang diberikan kompetensi melalui perhitungan pada kinerja 15,7%, pada motivasi 8,9% dan kepuasan kerja 16,8%. Terlihat bahwa pemberian sumbangan secara efektif melalui variabel kompetensi lebih kuat pada kinerja pegawai di bank syariah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Pemaparan yang diperlihatkan melalui perhitungan ini adalah bagaimana kinerja secara baik dan meningkat dapat terwujud melalui adanya perbaikan agar terciptanya suatu kepuasan kerja untuk mencapai usaha yang lebih baik sehingga nyaman dan dapat memberikan motivasi serta kompetensi bagi pegawai. Persamaan pengaruh tersebut diberikan terhadap ketiga variabel pada kinerja yang memberikan pembuktian melalui penelitian dari A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa pengaruh dari kinerja tidak hanya motivasi saja tetapi tindakan yang responsif terhadap masyarakat dapat mempengaruhi kinerja.³¹

Dilihat dari berbagai sisi hal tersebut menjadi tanggung jawab mereka tetapi juga perlu adanya kepekaan terhadap situasi berlangsung. Pemberian perhatian terhadap bawahan dan juga penghargaan tidak terlalu diperhatikan sehingga tidak membentuk adanya kepuasan dan motivasi untuk bekerja. Sehingga apa yang ingin diharapkan Dalam pencapaian bekerja menurun bagi pegawai.

Adanya kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) yang menjelaskan bahwa melalui variabel kepuasan kerja dan motivasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Adanya variabel motivasi dan kepuasan kerja memberikan secara signifikan pengaruh pada kinerja.³²

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja pada Bank Syariah Indonesia Area Jambi. Dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh dari variabel obat ereksi positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dan pegawai Bank Syariah Jambi.

³¹ Mangkunegara, *Evaluasi Kerja SDM*, 36.

³² Rahmatullah, "Pengaruh Kepuasan Kerja," 116.

2. Adanya pengaruh secara positif yang terjadi pada variabel motivasi secara parsial dan signifikan pada kinerja pegawai Bank Syariah Jambi.
3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif secara parsial dan signifikan pada kinerja pegawai di bank syariah Jambi.
4. Kompetensi, motivasi kepuasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai bank syariah Jambi

Daftar Pustaka

- Andi Hidayat, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Makassar," *Jurnal Mirai Management*, Vol. 6, No. 1. 2020
- Antoni, Feri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya" Tesis, Universitas 17 Agustus, Surabaya, 2016
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Brahmasari, Ida A. dan Suprayetno, A., "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2. 2008
- Chadek Novi Charisma Dewi, "Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara" *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 2, No. 1. 2014
- Dhermawan, Anak A.N.B, dkk., "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2. 2012
- Kusumawati, Ratna, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta, 2011
- Moch Noor Setyo Wardono, "Pengaruh Pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan senen kabupaten Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.1, no. 2. 2012
- Mulyanto, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Yogyakarta". 2009

- Rahmatullah, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk K+Makasar," Skripsi, Universitas Hasanuddin Makasar, 2012
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2015
- Rokhilah, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang," *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 29, no.1, 2014
- Rosmaini, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang", Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019
- Safrijal, "Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance oleh Aparatur Pelayanan Publik di Kecamatan Klut Utara Kabupaten Aceh Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah*, Vol. 1 no .1, 2016
- Suwardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)," *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, no. 1. 2011
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta PT. Raja Grafindo, Persada, 2013
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pres, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta, 2014