

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK BRI KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :
LUKMAN KURNIAWAN
NIM : E20191074

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BRI KANTOR CABANG JEMBER**


SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

LUKMAN KURNIAWAN
E20191074

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Disetujui Pembimbing :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R


Ana Pratiwi, M.S.A
NIP 198809232019032003

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK BRI KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi
salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Jum'at
Tanggal: 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M. Akun.
NIP. 197506052011011002

Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si.
NIP. 198907232019032012

Anggota:

1. Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.

2. Ana Pratiwi, M.S.A

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

**Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja
keras (untuk urusan yang lain),**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran-Mu Ya Allah Ya Tuhan Ya Maha Agung atas rahmatMu hamba menjadi pribadi yang berilmu dan beriman. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih mendalam kepada:

1. Bapak saya Waris Efendi dan Ibu saya Susiana dan Adik saya Ahmad Ferry serta pasangan saya mutiara. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan semangat, material serta doa.
2. Guru saya dari SD, SMP, SMA dan Bapak Ibu Dosen UIN Kiai Haji.Achmad Siddiq Jember yang telah membimbing dan mendidik saya
3. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang menjadi kampus tempat saya menimba ilmu.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-NYA, penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Kesuksesan ini dapat diperoleh oleh penulis karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis banyak menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S.Ag, M.M, CEM Selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Ana Pratiwi M.S.A selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Abdul Rokhim S.Ag M.E.I selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Ana Pratiwi M.S.A selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimng saya dari awal hingga akhir. J E M B E R
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Kepala Bank BRI Kanor Cabang Jember dan segenap karyawan telah memberi izin melakukan penelitian.

ABSTRAK

Lukman Kurniawan, Ana pratiwi, 2024 : Pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI cabang Jember.

Kata Kunci : kemampuan, motivasi, kepuasan dan Kinerja

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencangkuppengelolaan dan peningkatan kinerja yang baik maka suatu perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni kebutuhan karyawannya.

Dalam suatu perusahaan terutama lembaga perbankan masalah mengenai karyawan sudah menjadi hal yang umum. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengejarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah pengaruh Kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember? 2) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember? 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember? 4) Bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Jember. 2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. 3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang jember 4) Menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember.

Untuk mengidentifikasi masalah tersebut penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian survey, metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. 3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 4) Hasil uji F yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BRI serta nilai Koefisien Determinasi sebesar 43.1%.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1. Variabel Penelitian	7
2. Indikator Variabel	8
F. Definisi Operasional.....	8
G. Asumsi Penelitian	10
H. Hipotesis.....	10

I. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	22
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	34
D. Analisis Data	38
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	41
A. Gambaran Objek Penelitian	41
B. Penyajian Data	42
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
D. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

No. Keterangan	Hal.
1.1 Indikator Variabel Penelitian	8
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Skala Likert	35
4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	43
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	44
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	44
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	45
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	45
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.9 Hasil Uji Normalitas	47
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
4.12 Hasil Uji Signifikan (Uji T).....	49
4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	50
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
4.1 Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Jember.....	42



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan setiap perusahaan di era globalisasi semakin tinggi sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu menghasilkan kinerja karyawan dengan profesional. Kinerja yang profesional dan selalu ingin belajar dalam meningkatkan performa adalah keuntungan berharga bagi perusahaan di era persaingan yang ketat. Aset dalam pengembangan kinerja karyawan menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan, bahkan di tengah persaingan dunia. Peraturan manajemen sumber daya insani yang profesional membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional bagi kemampuan karyawan. Dengan adanya kejelasan dalam aturan dan tata cara, serta suport yang memumpuni dari pengelolaan, kinerja karyawan cenderung bekerja lebih efisien dan produktif.¹

Manajemen kinerja karyawan sangat perlu di perhatikan dalam setiap organisasi, termasuk lembaga perbankan. Dalam konteks perusahaan saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu memumpuni pengetahuan perkembangan informasi dengan profesional. bersifat adaptif, dan responsif. Hal tersebut sangat perlu di perhatikan untuk memahami bahwa perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan SDM yang memiliki keterampilan teknologi dan fleksibilitas

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 2.

dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, perusahaan dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pengelolaan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam sebuah perbankan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Perlakuan yang baik terhadap karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dan berkinerja tinggi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak memiliki pengaruh terhadap perjalanan BRI guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.²

BRI atau yang biasa disebut Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank adalah salah satu badan usaha milik negara yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. BRI adalah satu dari lain bank usaha milik pemerintah terbesar yang ada di Jember yang selalu mengedepankan pelayanan terhadap nasabah, dalam hal ini kontribusi karyawanlah yang sangat besar terhadap perusahaan sehingga nasabah akan terus berlangganan terhadap perusahaan. Ada beberapa perusahaan perbankan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan salah satunya BNI. Bank tersebut selalu mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang didasarkan pada konsep sistem SDM yang berbasis kompetensi yang meliputi rekrutmen, penetapan pegawai pelatihan, pengembangan dan hubungan industri. Tentunya Benar sekali. Menyiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang adalah langkah krusial untuk menjawab tantangan di era globalisasi. Dengan pengaturan Manajemen sumber daya insani yang profesional, diharapkan

² Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 9.

karyawan dapat bekerja secara produktif sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing, sehingga memaksimalkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.³

Pengelolaan suatu perusahaan terutama lembaga perbankan masalah mengenai karyawan sudah menjadi hal yang umum. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengejakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan salah satu pengelolaan dan hal yang sangat berpotensi dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.⁴ Akan tetapi ada beberapa permasalahan karyawan yang berhubungan dengan potensi karyawan itu sendiri. Tidaklah wajar jika karyawan yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau mungkin karena lingkungan kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Dalam menyikapi hal tersebut adanya kemampuan saja tidak cukup bagi karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik, sehingga perlunya beberapa faktor yang harus dikembangkan pada karyawan itu sendiri seperti motivasi karyawan dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya apabila suatu perusahaan ingin meraih kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberi motivasi kepada karyawannya Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut

³ Wiwik saidatur roliah, *Monograf Perbankan Syariah* (Jakarta:Guipedia , 2021), 11.

⁴ Dyah Eko Setyowati dan Yani Antariska, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), 36

melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi memiliki hubungan erat dengan keinginan dan emosi. Dengan demikian jika suatu keinginan dan emosi itu timbul akan menyebabkan suatu dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya-upaya guna menunjang profesionalitas dimana karyawann tersebut bekerja.⁵

Dengan adanya kemampuan karyawan dan keinginan kerja karyawan yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang baik, sehingga dalam hal ini ketiga faktor tersebut sangatlah berhubungan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri adalah tingkat rasa puas individu. Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi proses untuk mengembangkan perusahaan. Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan akan berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Setiap karyawan BRI adalah Insan Brilian yang menjunjung nilai akhlak, kompeten dan adaptif. Pada BRI sendiri karyawan terus diperhatikan mengingat karyawan memiliki kontribusi yang baik dapat melayani nasabah. Dalam hal itu karyawan harus mampu memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi sehingga kepuasan dalam bekerja akan terus meningkat hal inilah yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan.

Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan maka SDM Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kemampuan

⁵ David Yanto Daniel, *Pengantar Manajemen*, (Padang: PT Inovasi Pratama Indonesia, 2022), 79.

yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah investasi yang penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka. mendukung segala kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan, tidak hanya itu saja melainkan dorongan akan kemauan untuk terus mengembangkan kinerjanya. Kepuasan kerja yang ada didalam diri seorang karyawan merupakan hal penting dalam melaksanakan tugas disebuah perusahaan sebab ketika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka pengelolaan didalam sebuah perusahaan akan berjalan dnegan lancar begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak memliki kemampuan, dorongan atau keinginan untuk melaksanakan dan melakukan tanggung jawab dalam bekerja maka akan menghambat proses pengelolaan didalam sebuah perusahaan terutama pada lembaga perbankan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember?
4. Apakah kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas terdapat beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Istansi

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan penilaian dan kepedulian bagi BRI Kantor Cabang Jember untuk meningkatkan kinerja karyawannya serta sebagai referensi sekaligus sumbangan pemikiran bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

2. Bagi Penulis

Memberikan wawasan pengetahuan tentang adanya Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan serta dapat berkontribusi bagi ilmu pengetahuan dibidang perbankan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi agar dapat bermanfaat terutama pada penelitian dibidang yang sama dan untuk penelitian selanjutnya

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel Independen (bebas) dan variabel Dependen (terikat).

- a. Variabel Independen adalah Variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen disebut variabel independen. Ini adalah faktor-faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh atau hubungan terhadap variabel dependen dalam sebuah studi atau penelitian. Variabel independen dianggap sebagai faktor penyebab atau pemicu yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen.⁶ dalam penelitian ini yaitu X_1 Kemampuan, X_2 Motivasi dan X_3 Kepuasan Kerja

⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D." (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2019), 39.

- b. Variabel Dependen adalah variabel yang menjadi sebab akibat atau dipengaruhi karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini yaitu Y Kinerja Karyawan.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel adalah variabel yang menunjukkan atau mengindikasikan kepada suatu hal tentang kondisi tertentu sehingga digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut indikator variabel penelitian ini.⁷

Tabel 1.1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Teori
1	Kemampuan	a. Keahlian b. Pengalaman c. Pengetahuan d. Efisiensi e. Efektivitas	Achmad Daengs (2022)
2	Motivasi	a. Keinginan untuk hidup b. Semangat c. Harapan d. Cita-cita	Edy Sutrisno (2022)
3	Kepuasan kerja	a. Kondisi kerja b. Kesempatan c. fasilitas	Edy Sutrisno (2022)
4	Kinerja karyawan	a. kuantitas b. kualitas c. tanggung jawab d. prestasi	Edy Sutrisno (2022)

Sumber data : Refrensi kumpulan buku

F. Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengolahan aset paling berharga organisasi yaitu orang-

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 73-205.

orang yang bekerja disebuah perusahaan secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.⁸

2. Kemampuan adalah kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan memiliki sifat baik serta dalam latar belakang pendidikan yang dipunyai oleh seorang karyawan dalam bekerja.⁹ Kemampuan karyawan pada BRI Kantor Cabang Jember sangatlah dibutuhkan karena dengan kemampuan tersebut karyawan akan lebih meningkat kinerjanya
3. Motivasi adalah Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.
4. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan/ organisasi.
5. Kinerja karyawan adalah suatu yang Benar, kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diperlihatkan dan kemampuan kerja karyawan. Ini mencakup pencapaian dan keberhasilan yang ditujukan oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemimpinnya berdasarkan peran masing-masing. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan indikator utama dari kontribusi dan efektivitas mereka dalam lingkungan kerja

⁸ Harsoko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Malang : UB Press, 2019), 1.

⁹ Achmad Daengs, *Membangun Kinerja Karyawan berbasis Kompetensi* (Surabaya: Unitomo Press, 2022), 63.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah sebuah titik tolak pemikiran yang diterima oleh peneliti. Anggapan dasar ini harus didefinisikan secara jelas sebelum peneliti melangkah untuk menghasilkan data. Hal ini penting guna memjelas variabel yang terdapat dalam topic perhatian penelitian dan untuk memberikan arah yang jelas dalam proses penelitian. Dengan memiliki anggapan dasar yang jelas, peneliti dapat memastikan konsistensi dan kejelasan dalam proses penelitian serta interpretasi hasilnya.¹⁰

Variabel yang terdapat dalam skripsi ini meliputi Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Keempat variabel ini digunakan untuk melihat pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember. Kemampuan dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga hal ini dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. Hubungan antar variabel memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. kemampuan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan dengan adanya kemampuan serta kepuasan kerja karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

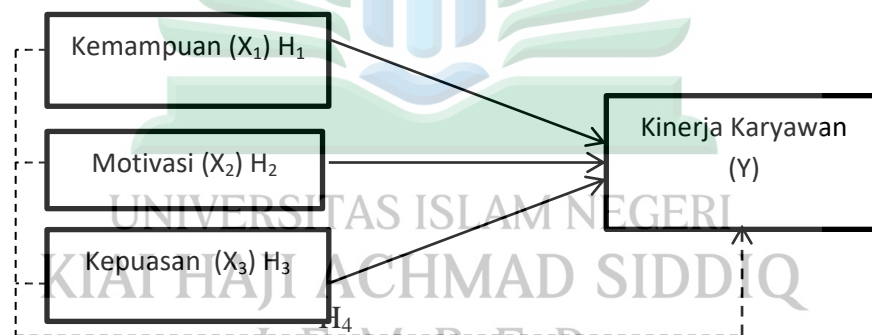
H. Hipotesis

Hipotesis merupakan bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan sebagai hasil sementara waktu dari penelitian. Hipotesis ini didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

¹⁰ Tim penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 41.

diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam konteks ini, variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Kemampuan adalah kepemilikan karyawan penting untuk meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, seorang karyawan akan merasa puas terhadap hasil kerjanya sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hipotesis yang akan dibahas maka berikut kerangka pemikiran.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah

Keterangan :

- a. Garis lurus menunjukkan pengaruh secara parsial
- b. Garis putus-putus menunjukkan pengaruh secara simultan

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan beraii tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Sistematika pada penelitian ini yaitu :

Bab I meliputi latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab II meliputi kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori

Bab III meliputi metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV meliputi penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V meliputi penutup yang terdiri dari kesimpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut beberapa jenis penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu antara lain:

1. Yanrius Bago (2019) skripsi tentang “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan”. Latar belakang penelitian ini yaitu setiap individu didalam organisasi memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Perbedaan dalam penelitian ini memiliki objek penelitian yang berbeda serta pembahasan materi yang berbeda sedangkan persamaannya memiliki kesamaan mengenai pembahasan kemampuan yaitu Pegawai yang memiliki keterampilan dibidang kerja jika didorong dengan permotivasiian maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Rumusan masalah ini yaitu apakah pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan koperasi usaha kecil menengah kabupaten nias selatan. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel

kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $> f$ tabel sebesar $80.791 > 3.328$.¹¹

2. Rido Sanjaya, (2019) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat)”. Latar belakang penelitian ini kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan perusahaan kualitas kerja baik akan berdampak pada masa kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian sedangkan variabel penelitian ini terdapat variabel kemampuan sedangkan persamaannya terdapat pada kinerja karyawan Rumusan dari penelitian ini yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini motivasi pegawai di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi sangat tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh sebesar 70,9%.¹²
3. Dimas Rizky Akbar (2019) Jurnal tentang “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya”. Latar belakang penelitian

¹¹ Yanrius Bago, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan” (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan, 2019), 1.

¹² Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat)”, (Skripsi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 1.

ini adalah melihat besarnya peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi maka kehadiran sumber daya manusia memiliki kecakapan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan. Perbedaan penelitian ini yaitu terdapat pada lingkungan kerja sedangkan persamaannya membahas mengenai kemampuan dalam diri seorang karyawan. Rumusan penelitian ini yaitu apakah pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sipil dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.¹³

4. Irpan Susanto (2020) skripsi tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram”. Latar belakang penelitian ini adalah memasuki era perubahan yang serba cepat dan persaingan antar perusahaan mengharuskan karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dengan memiliki kemampuan kerja yang baik. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dan lokasi penelitiannya sedangkan persamaannya terdapat pembahasan mengenai kemampuan seorang karyawan rumusan penelitian ini yaitu apakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dengan

¹³ Dimas Rizky Akbar “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya Dimas Rizky Akbar Jurnal tentang “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya” *Kebijakan Manajemen Publik* 2. no. 1 (Januari : 2019) :1

menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Rika Astika (2021) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Malio Makassar”. Persamaan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. rumusan penelitian ini apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kombinasi variabel sebesar 61%.¹⁴
6. Marigot Tua Hutabarat, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)”. perbedaan penelitian ini menjelaskan motivasi kerja akan berdampak dengan disiplin kerja sebab dengan adanya motivasi untuk terus bekerja dengan disiplin. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang luas terhadap kinerja karyawan. Rumusan dari penelitian ini yaitu apakah berpengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kepemudaan dan pariwisata di deli serdang dengan menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini

¹⁴ Rika Astika “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Malio Makassar”. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 1

secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁵

7. Marigot Tua Hutabarat, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)”. perbedaan penelitian ini menjelaskan motivasi kerja akan berdampingan dengan disiplin kerja sebab dengan adanya motivasi untuk terus bekerja dengan disiplin. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang luas terhadap kinerja karyawan. Rumusan dari penelitian ini yaitu apakah berpengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kepemudaan dan pariwisata di deli serdang dengan menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁶
8. Anak Agung Istri Laksimi Widyandari, Gde Bayu Sirya Parwira, Putu Agus Eka Rismawan, (2022) Jurnal tentang “ Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala”. Persamaan penelitian ini yaitu kinerja merupakan hasil produksi yang dilakukan oleh pekerja tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan

¹⁵ Marigot Tua Hutabarat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang”, (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), 1.

¹⁶ Marigot Tua Hutabarat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang”, (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), 1.

keahlian dan keinginan yang akan dicapai. Sedangkan perbedaannya terdapat lokasi yang berbeda dan Rumusan penelitian ini apakah berpengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja dan kemampuan akan meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan.¹⁷

9. Septia Nurul Istiqomah (2022) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervenbing Pada PT. Argopuro Rawas Ulu di Sumatera Selatan”. Persamaan penelitian ini ialah dampak kepuasan kerja tidak hanya berlaku pada kinerja karyawan, kecukupan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan juga dapat berkontribusi terhadap keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Keterikatan maksudnya adalah hubungan emosional tinggi seorang karyawan terhadap perusahaan. rumusan penelitian ini untuk mendeskripsikan gambaran kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Argo Rawas Ulu. Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸

¹⁷ Anak Agung Istri Laksimi Widyandari, Gde Bayu Sirya Parwira, Putu Agus Eka Rismawan, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala” *Jurnal values* 3, no.1 (tahun 2022): 79.

¹⁸ Septia Nurul Istiqomah “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervenbing Pada PT. Argopuro Rawas Ulu di Sumatera Selatan” (Skripsi, Universitas Jambi, 2022), 1

10. Danang Saputro (2022) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (*Plywod*)”. Persamaan dalam penelitian ini adalah salah satu hal yang diperhatikan dalam sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan karena akan mendorong perkembangan perusahaan. Rumusan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja pada PT Duren Mandiri Fortuna dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini menghasilkan bahwa tidak pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.¹⁹
11. Risca Dwi Aprilia (2022) skripsi tentang “Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Persamaan dalam penelitian ini adalah untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik dari seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan salah satu faktornya adalah kemampuan. Rumusan penelitian ini apakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menghasilkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

¹⁹ Danang Saputro, “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (*Plywod*)” (Skripsi, Universitas Batanghari Jambi, 2022), 1.

²⁰ Risca Dwi Aprilia “Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening” (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), 1

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yanrius Bago (2019) skripsi tentang “ Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan”.	Meneliti tentang kemampuan dan motivasi kerja Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian berbeda Lokasi penelitian Materi yang di bahas Variabel independen berbeda
2	Rido Sanjaya, (2019) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat)”.	Sama sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	variable independen berbeda materi yang di gunakan berbeda
3	Dimas Rizky Akbar Jurnal tentang “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya”.	Sama-sama meneliti tentang kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Memiliki perbedaan pada objek penelitian
4	Rika Astika (2021) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Malio Makassar”.	Memiliki kesamaan pada variabel kepuasan kerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen
5	Irpan Susanto (2020) skripsi tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram”.	sama-sama membahas tentang kemampuan dan motivasi kerja	variabel independen berbeda objek yang diteliti berbeda
6	Anak Agung Istri Laksimi Widyandari, Gde Bayu Sirya Parwira, Putu Agus Eka Rismawan Jurnal tentang “ Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kesamaan pada variabel kemampuan dan motivasi kerja	Objek Penelitian dan variabel independen yang berbeda

	Karyawan pada PT. BPR Santi Pala”.		
7	Septia Nurul Istiqomah (2022) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Argopuro Rawas Ulu di Sumatera Selatan”.san kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Argopuro Rawas Ulu di Sumatera Selatan”.	Kesamaan pada variabel kepuasan kerja	Objek penelitian berbeda
8	Marigot Tua Hutabarat, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)”	Kesamaan variabel motivasi kerja	Objek penelitian dan teori penelitian yang digunakan berbeda serta variabel
9	Danang Saputro (2022) skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (<i>Plywod</i>)”.	Metode yang di gunakan metode kuantitatif Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja	Variable independen berbeda
10	Risca Dwi Aprilia (2022) skripsi tentang “ Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Sama-sama meneliti tentang pengaruh kemampuan terhadap kinerja	variable independen berbeda

Sumber data: diolah

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Kinerja sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.²¹

Sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus diperhatikan karena didalam sebuah perusahaan terutama lembaga perbankan hal ini sangat berhubungan dengan pengelolaan serta kemajuan sutau perusahaan.

Sumber daya manajemen patut di perhatikan karena dengan adanya pemerhatian ini akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Kemampuan sendiri merupakan faktor utama penentu berhasilnya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Dengan kemampuan karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan berkontribusi ke kancah dunia dan persaingan dunia.

²¹ ²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 6

Ada beberapa tujuan adanya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk menghasilkan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
 - b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
 - c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi.
 - d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja dalam meyakinkan mereka bahwa tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Kemampuan

Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersenut. Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima

atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.²² Kemampuan adalah analisis kognitif yang relatif tidak dipengaruhi oleh pengalaman belajar sebelumnya kemampuan yaitu keterampilan-keterampilan atau kemampuan nalar²³

Kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan untuk berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini kemampuan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan lebih percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk terus berkembang dan menunjukkan kompetensi yang ada pada dirinya. Karakteristik Kemampuan terdapat 5 aspek yaitu:²⁴

- a. *Motives*, *Motives* atau motivasi adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terus mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
- b. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri, mengontrol diri dan lain sebagainya.
- c. *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

²² Tim pengembangan ilmu pendidikan FIP –UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Jakarta ; PT. IMPITA, 2019), 89.

²³ Shofa Saifillah, *Psikologi Perkembangan* (Sleman:CV BUDI Utama, 2021).88.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 207.

e. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah dorongan dari dalam seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

Teori motivasi adalah dorongan tentang kebutuhan manusia secara hierarki yang terdiri atas dua kelompok yaitu kelompok defisiensi dan kelompok pengembangan. Kelompok defisiensi berupa dorongan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang dan penerimaan serta kebutuhan akan harga diri sementara itu kelompok pengembangan berupa kebutuhan aktualisasi diri.²⁵

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi sendiri bagi karyawan sangatlah dibutuhkan mengingat karyawan dalam bekerja akan membutuhkan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja pada diri seorang karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar seorang karyawan misalkan kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan kerja, supervisi yang baik dan lain sebagainya.

²⁵ Nursalam dan Ferry Efendy, *Pendidikan dalam Keperawatan*, (Salemba Medika), 14.

Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan tersebut keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁶

Menurut hierarki Abraham Maslow indikator motivasi adalah sebagai berikut:²⁷

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang bersumber dari unsur biologis yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik
 - b. Keamanan, yaitu perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja Sosial yaitu kebutuhan yang diterima dalam kelompok pekerjaan
 - c. Penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
 - d. Pengembangan diri yaitu aktualisasi diri untuk pengembangan potensi yang ada didalam diri.
4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja.

Kepuasan adalah keadaan sosial yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seorang karyawan terhadap hasil

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 119.

²⁷ Abdul Majir, *Pendidikan Kewirausahaan Teori dan Praktik* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), 105

pekerjannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.²⁸ Sementara itu ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku resif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Dari uraian tersebut, kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting dalam produktivitas mereka. Ketidakpuasan sering kali terkait dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber ketidakpuasan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :²⁹

- a. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan karier bekerja.

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 119

²⁹ Edy Sutrisno, 77

Ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.
 - b. Gaji, dalam hal ini gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
 - c. Kondisi kerja, dalam hal ini berhubungan dengan kondisi tempat, lingkungan kerja dan kondisi sosial didalam sebuah perusahaan.
 - d. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, dalam hal ini berhubungan dengan keterampilan tertentu suka dan mudahnya serta kebanggaan dan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
5. Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dari seorang karyawan mencakup hasil kerja baik dari segi profesionalitas dan kemampuan yang dicapai dalam mengerjakan tugasnya disesuaikan dengan kemampuan yang dikerjakan kepadanya. Prestasi kerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan telah berhasil mencapai atau melebihi kemampuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Evaluasi prestasi kerja adalah aset penting dalam pengelolaan sumber daya insani untuk

memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan dan kesuksesan perusahaan..³⁰

Pengelolaan kinerja adalah parameter penting dalam mengukur pencapaian hasil perusahaan. Dengan memantau kinerja, kita dapat mengetahui efektivitas kebijakan operasional dan mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan. Kemampuan seseorang merupakan dasar acuan dalam menunjukkan potensi yang ditunjukkan dalam hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh hasil yang dikerjakannya. Oleh karena itu secara teori kinerja dapat dikatakan bahwa kinerja perlu di dukung dengan motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat di optimalkan

Kinerja karyawan perlu di perhatikan mengingat dalam melaksanakan kegiatan perusahaan kinerja karyawanlah yang berpengaruh karena didalam suatu perusahaan karyawan memiliki kontribusi penuh terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan merupakan aspek pertama dalam perusahaan sehingga patut di perhatikan.

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kemampuan kerja yang didapatkan oleh setiap individu atau kelompok individu dalam suatu perusahaan. Kinerja ini diukur sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Evaluasi kinerja karyawan penting dilakukan untuk menilai kemampuan dan keahlian mereka telah mencapai target atau standar yang ditetapkan, serta untuk

³⁰ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Dengan memantau dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya secara keseluruhan.. Usaha yang dihasilkan dari adanya motivasi mengacu pada sejumlah negeri yang ada pada seorang individu digunakan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan adalah karakteristik personal yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Memiliki seorang karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu kinerja sumber daya insani yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan yang kompetitif.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Kemampuan, kemampuan mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kemampuan tersebut karyawan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Keinginan, keinginan mempengaruhi kinerja karena dengan keinginan dalam diri kita yang kuat akan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan kinerja.
- c. Lingkungan, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Jika individu ingin mempunyai kinerja yang baik maka ia harus mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik dan benar,

mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakannya serta mengetahui seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaannya.³¹

Masing-masing dimensi mempunyai beberapa indikator pengukuran kinerja yang dijabarkan dibawah ini:

a. Kualitas

Kualitas kerja persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan serta kesempurnaan tugas mereka adalah faktor penting dalam mengukur kinerja. Hal ini karena karyawan yang merasa puas dengan hasil kerja mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, tingkat kesempurnaan tugas juga mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan. keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan kata lain kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai apa tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan

c. Merencanakan dan mengatur pekerjaan

Ketepatan waktu merupakan mengatur agar aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan adalah strategi

³¹ Usfandi Haryaka, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dosen* (Banyumas: CV Amerta Media, 2021), 18.

yang baik dalam mengoptimalkan efisiensi. Dengan demikian, koordinasi antara waktu dan hasil dapat ditingkatkan, dan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya bisa dimaksimalkan. Ini membantu meningkatkan profesionalitas secara keseluruhan dalam lingkungan kerja.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat benar, penggunaan sumber daya organisasi yang efisien adalah kunci untuk meningkatkan hasil. Dengan memaksimalkan penggunaan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang tersedia, perusahaan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi dalam proses operasionalnya. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian yaitu uji karyawan yang suatu saat akan dapat menjalankan fungsional dalam bekerja. Perjanjian kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai perjanjian kerja dengan perbankan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena pada nantinya hasil dari proses penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik untuk menunjukkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara jenis penelitiannya adalah penelitian Survey. Penelitian Survey merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu objek ataupun gejala yang akan menjadi pusat untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BRI Kantor Cabang Jember yang berjumlah sekitar 170 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu dengan cara bebas atau acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. seperti yang dijelaskan oleh *Suharsimi arikunto* apabila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Dan apabila objek lebih dari 100 diambil antara 15%-25%. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 25% dari populasi yang diperoleh sejumlah 40 sampel.³²

³² Firdaus M.M, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif*”, (Riau:DOLPUS, 2021), 18.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks yang terususun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog. Wawancara Jika peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga ingin mengetahui hal-hal dari responden, teknik pengumpulan data yang sering digunakan adalah wawancara mendalam atau observasi partisipan. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk berinteraksi secara langsung dengan responden dan mendapatkan wawasan yang mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan pemikiran mereka terkait dengan topik yang ingin diteliti. Observasi partisipan, di sisi lain, memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung kegiatan atau situasi yang relevan dengan penelitian, sering kali dengan berpartisipasi langsung dalam konteks tersebut. Kedua teknik ini dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendalam yang dapat membantu peneliti dalam menemukan permasalahan yang layak diteliti dan memahami perspektif responden terkait dengan topik penelitian. yang lebih mendalam.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pencarian data dengan memberikan atau menyediakan pertanyaan kepada atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Sementara itu teknik pemberian skor pada instrumen penelitian menggunakan teknik skala Likert. Berikut ketentuannya:

Tabel 3.1
Skor Instrumen menggunakan Teknik Skala Likert

Jawaban	Skala nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Kumpulan refrensi studi terdahulu

1. Uji Intrumen Penelitian

Untuk menghasilkan data yang benar maka instrumen yang hendak dilakukan harus memenuhi standart validitas dan reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas

Untuk mengetahui kevalidan data dari pertanyaan yang telah diberikan peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap butir butir instrumen pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.³³

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat keseluruhan pertanyaan. Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. dengan menggunakan uji *Cronback Alpha*. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.³⁴

Jika hasil *Cronback Alpha* $>$ 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

Jika hasil *Cronback Alpha* $<$ 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi berikut macam-macam asumsi klasik:

1) Uji normalitas

Uji normalitas diperuntukkan untuk mengetahui model regresi apakah datanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal dengan ketentuan sebagai berikut:

³³ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, (Jakarta: Guapedia), 7.

³⁴ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 119-123.

Nilai signifikan $< 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data tidak berdistribusi normal

Nilai signifikan $> 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas yaitu gejala korelasi antar variabel. Dengan nilai VIP diantaranya :
 H_0 diterima jika $r^2 = VIP > \text{nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolineritas.

H_1 diterima jika $r^2 = VIP < \text{Nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolineritas

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu variabel, biasanya digunakan uji asumsi homoskedastisitas. Homoskedastisitas merujuk pada asumsi bahwa varians dari kesalahan dalam model regresi adalah konstan di semua tingkat variabel independen. Jika terjadi heteroskedastisitas, artinya varians dari kesalahan tidak konstan, yang dapat mempengaruhi validitas dan keandalan hasil analisis regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengamati pola residual dalam plot residual versus

variabel independen. Jika pola tersebut menunjukkan adanya pola yang tidak teratur atau menyebar, itu bisa menjadi indikasi adanya heteroskedastisitas. pengamatan kepengamatan yang lain. Dengan ketentuan :

Jika nilai $\text{sig} < a$ 0,05 maka pada varians terdapat heteroskedastisitas

Jika nilai $\text{sig} > a$ 0,05 maka pada varian tidak terdapat heteroskedastisitas.

D. Analisis Data

Pada penulisan ini menggunakan jenis analisis Statistik Deskriptif, karena Analisis statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menguraikan mengenai suatu keadaan atau masalah dengan pengumpulan, pengelolaan, penafsiran dan penarikan kesimpulan dari data statistik untuk menguraikan suatu masalah dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

1. Regresi berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas (Y). Persamaannya sebagai berikut:³⁵

$$Y = a + b_1 \cdot \text{Kemampuan} + b_2 \cdot \text{motivasi} + b_3 \cdot \text{kepuasan kerja} + b_n X_n$$

Dimana

Y= Variabel terikat

³⁵ Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2012), 91.

$X_1, X_2, X_3, X_n =$ Variabel bebas pertama, kedua, ketiga, ke....n

$a, b_1, b_2, b_3 =$ Konstanta

2. Uji Hipotesis (Uji T Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat dengan drajat ke-absahan 5%. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka : H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3. Uji Hipotesis (Uji F Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X_1 X_2 dan X_3 memiliki pengaruh yang sama terhadap Y sehingga dapat ditentukan sebagai berikut :

Jika nilai $\text{sig} F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Jika $\text{sig} F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Benar, koefisien determinasi adalah jumlah yang diberikan seberapa baik variabel-variabel independen (bebas) menjelaskan variasi dalam variabel dependen (terikat) dalam sebuah model regresi. Koefisien determinasi, biasanya disimbolkan dengan R-squared, memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R-squared yang lebih tinggi menunjukkan bahwa

variabel independen memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dengan demikian, koefisien determinasi merupakan ukuran penting dalam mengevaluasi kecocokan atau keakuratan model regresi.³⁶

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1 jika ($0 < r^2 < 1$). Jika nilai mendekati 1 artinya Betul, Anda menyimpulkan dengan baik. Nilai koefisien determinasi (R-squared) yang kecil menandakan bahwa variabel independen dalam model regresi hanya memberikan kontribusi yang terbatas dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ini mengindikasikan bahwa model regresi mungkin tidak cukup baik dalam memprediksi atau menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, nilai R-squared yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak memberikan banyak informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.³⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³⁶ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 119.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 185.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Kinerja Karyawan

Benar, Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh pemerintah. BRI memiliki fokus pada pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai bagian dari upaya untuk mendukung peningkatan ekonomi masyarakat. Dengan strategi ini, BRI telah berperan penting dalam memajukan sektor UMKM dan memperluas akses keuangan bagi berbagai lapisan masyarakat di Indonesia. Dunia perbankan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk mengembangkan suatu perusahaan sehingga dalam melakukan kegiatan pelayanannya bank dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuannya.

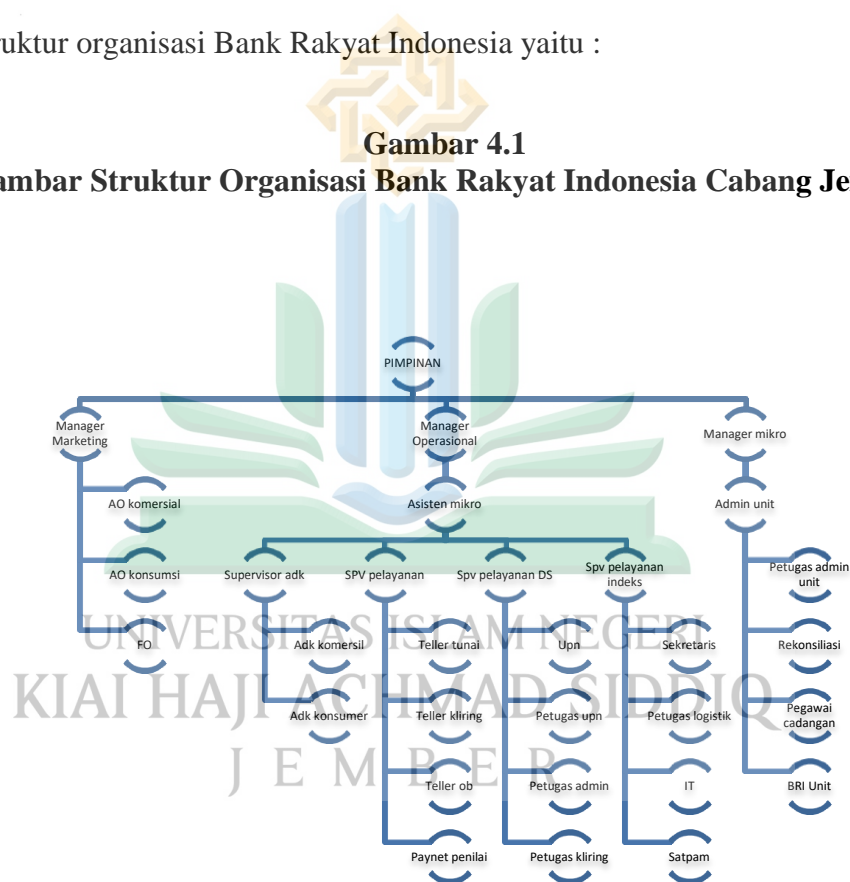
Karyawan Bank Rakyat Indonesia adalah Insan Brilian (Insan BRI dengan nilai) yang menjunjung amanah, kompeten, royal, harmonis, adaptif, kolaboratif hal ini sangat berhubungan erat atas kinerja karyawan disetiap individu karyawan. Bekerja di Bank Rakyat Indonesia yang menyenangkan, kreatif dan dinamis. Tidak banyak perusahaan yang dapat memberikan jenjang karir yang memotivasi dengan lingkungan kerja yang suportif, unik dan beragam serta mengapresiasi kontribusi yang telah diberikan dengan kompensasi dan benefit diatas rata-rata industri. Dalam hal ini kemampuan tetap diterapkan di BRI mengingat bahwa hal inilah

yang mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dikarenakan kinerja karyawan tergantung bagaimana kepuasan diri dan kemampuan suatu perusahaan terhadap karyawannya. Sehingga didalam menjalankan kegiatan perusahaan akan berdampak pada kemajuan perusahaan kearah yang lebih baik.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia yaitu :

Gambar 4.1
Gambar Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember



B. Penyajian Data

1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan. Penelitian ini mengambil karyawan

frotliner yang mana karyawan tersebut bekerja dengan sistem kontrak yang masa kerjanya pertahun, bukan karyawan tetap. Deskripsi karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki laki lebih banyak dibandingkan perempuan sebanyak 75% hal ini dikarenakan bank BRI lebih banyak merekrut karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19-22	15	37,5%
22-27	25	62,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki usia sekitar 19-22 tahun berjumlah 15 orang dan karyawan yang memiliki usia sekitar 22-27 berjumlah 35 tahun. Penelitian ini berfokus pada karyawan frontliner yang berusia muda dan memiliki masa kerja kontrak.

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	persentase
SMA/SMK	15	37,5%
D3/S1	25	62,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK memiliki jumlah persentase 37,5% sedangkan untuk D3/S1 berjumlah 62,5%

2. Uji Validitas Data

Uji Validitas yang dilakukan peneliti dengan membandingkan R tabel dan R hitung dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel kemampuan

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,78	0,32	Valid
X1.2	0,68	0,32	Valid
X1.3	0,48	0,32	Valid
X1.4	0,70	0,32	Valid
X1.5	0,80	0,32	Valid
X1.6	0,63	0,32	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Excel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel kemampuan valid. Sehingga dapat diketahui kemampuan karyawan yang ada di BRI memiliki kemampuan diatas rata rata hitung 0,32.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,50	0,32	Valid
X2.2	0,89	0,32	Valid
X2.3	0,85	0,32	Valid
X2.4	0,79	0,32	Valid
X2.5	0,58	0,32	Valid
X2.6	0,82	0,32	valid

Sumber : Hasil Pengolahan excel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi valid. Sehingga dapat diketahui motivasi karyawan yang ada di BRI memiliki motivasi diatas rata rata hitung 0,32.

Tabel 4.6
Hasil uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,73	0,32	Valid
X3.2	0,73	0,32	Valid
X3.3	0,64	0,32	Valid
X3.4	0,48	0,32	Valid
X3.5	0,50	0,32	Valid
X3.6	0,81	0,32	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan excel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja valid. Sehingga dapat diketahui kepuasan kerja karyawan yang ada di BRI memiliki kepuasan diatas rata rata hitung 0,32.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,75	0,32	Valid
Y.2	0,74	0,32	Valid
Y.3	0,72	0,32	Valid
Y.4	0,87	0,32	Valid
Y.5	0,81	0,32	Valid
Y6	0,72	0,36	valid

Sumber : Hasil Pengolahan excel

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat keseruhan pertanyaan. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan Uji *Cronbach Alpha* kriteria sebagai berikut :

Jika hasil *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka variabel dinyatakan reliabel atau konsisten. apabila hasil *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,86	Reliabel
Reward (X_2)	0,82	Reliabel
Punishment (X_3)	0,62	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,79	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Dari tabel diatas nilai *alpha* yang dihasilkan untuk *Cronbach*

Alpha $> 0,60$. Sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi. Dalam pengujian ini dikatakan

berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (sig > 0,05).³⁸

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig.(2-Tailed) ^c	.5879 ^d
------------------------------------	--------------------

Berdasarkan hasil uji diatas menampakkan bahwa nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,5879 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut berdistribusi Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan VIF atau Varians Inflation Factor. Uji Multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas dengan ketentuan jika nilai $r^2 = VIF > \text{Nilai } 10,00$ terjadi multikoleniaritas, selanjutnya apabila $r^2 = VIF < \text{Nilai } 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.³⁹

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
kemampuan (X ₁)	1,565
motivasi (X ₂)	1,637
Kepuasan kerja (X ₃)	1,366

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

³⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 109-114.

³⁹ Billy Nugraha, "Pengembangan Uji Statistik Implementasi metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik, (Cv Pradina Pustaka Grup, 2021), 29.

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa setiap variabel Independen X_1 Sebesar 1,565 X_2 sebesar 1,637 dan X_3 sebesar 1,366 memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut Pola tertentu dalam titik-titik data yang membentuk pola yang teratur dapat menjadi indikasi adanya heteroskedastisitas dalam data. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas dari kesalahan tidak konstan di seluruh rentang nilai independen. Identifikasi heteroskedastisitas penting karena dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis statistik, terutama dalam model regresi.

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	
kemampuan (X_1)	0,881
motivasi (X_2)	0,845
Kepuasan kerja (X_3)	0,833

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan gambar diatas bahwa persebaran titik-titik tersebar mencar atau tidak berbentuk. Artinya data penelitian homogen dan terhindar dari heteroskedastisitas.

2. Uji hipotesis

a. Uji signifikansi parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan: Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka : H_0 ditolak H_a diterima. Dan Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Nilai t tabel dapat diperoleh dari rumus $df = n-k = 40-4 = 36$.

⁴⁰Maka didapat nilai t sebesar 2,0280.

Tabel 4.12
Hasil uji signifikan (Uji T)

	T	Sig
Kemampuan	0.613	.0054
Motivasi	2.792	.0083
Kepuasan kerja	1.569	.0125

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

1) Hipotesis Variabel kemampuan (X_1)

Dari hasil diatas juga menunjukkan signifikansi 0,0054 maka dapat dihasilkan nilai $sig < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil hitung tersebut juga ditemukan nilai signifikansi 0,008 maka disimpulkan bahwa nilai $sig < 0,05$ sehingga H_a diterima, artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

⁴⁰ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 171.

3) Hipotesis variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Hasil nilai signifikansi 0,0125 maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0,012 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen dengan ketentuan: Jika nilai sig $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika sig $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANNOVA	
F	Sig
9,112	.01961

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa hasil diatas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,1961 yang menandakan bahwa nilai sig $F 0,01961 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kemampuan (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Jember.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1 jika ($0 < r^2 < 1$). Benar, dalam analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R-squared) mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk

memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai R-squared, semakin baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan bantuan variabel independen yang ada dalam model tersebut. Nilai R^2 kecil menandakan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji SPSS koefisien Determinasi yang diperoleh.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary	Adjusted R Square
1	0.4316

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,4316 atau 43,1%. Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 43,1 %. Dan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer nilai R^2 diatas 20% sudah dikatakan tinggi karena data yang digunakan merupakan data dari pendapat beberapa karyawan yang bekerja di BRI Cabang Jember.

D. Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada rumus masalah berdasarkan penyebaran kusioner sebagai metode pengumpulan data dan dianalisis regresi berganda Maka dari itu pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Jember

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengajarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan untuk berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini kemampuan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan lebih percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk terus berkembang dan menunjukkan kompetensi yang ada pada dirinya. **Penilaian Kemampuan Kerja**

Menurut Panggabean (2002), proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

a. Identifikasi

Identifikasi adalah langkah kunci dalam memahami unsur-unsur yang akan diamati dalam sebuah proses. Dengan menganalisis pekerjaan secara cermat, kita dapat mengembangkan skala penilaian yang sesuai dan fokus pada hal-hal yang relevan dengan tugas yang akan dievaluasi. Ini memastikan bahwa evaluasi terfokus pada aspek-aspek yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yang sedang dievaluasi.

b. Observasi

Observasi yang seksama dan teratur sangat penting untuk memastikan evaluasi yang akurat dan berarti. Dengan melakukan observasi secara rutin, kita dapat memastikan bahwa semua unsur yang dinilai teramati dengan baik. Hal ini juga membantu menghindari penilaian yang berdasarkan pada data yang terbatas atau tidak relevan dengan prestasi kerja yang sebenarnya.

c. Pengukuran

Dalam proses pengembangan, penilai tidak hanya memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan, tetapi juga bertindak jika terdapat perbedaan antara harapan pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan dalam arti kapasitas untuk berprestasi (*ability*) dan semangat, hasrat, atau motivasi dalam arti kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*). Dengan memahami kedua aspek ini, pihak penilai dapat merancang strategi pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai Dari hasil diatas juga menunjukkan signifikasi 0,054 maka dapat disimpulkan nilai sig $0,0054 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kemampuan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BRI Cabang Jember memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam melaksanakan pekerjaan yang di embun, sebab dengan adanya kemampuan tersebut karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan keahliannya bekerjanya terhadap perusahaan. Sementara itu menurut hasil penelitian lain bahwa kemampuan sendiri sering didapatkan oleh karyawan ketika ada bimbingan dari atasan yang dilakukan oleh BRI. dalam hal ini kemampuan karyawan terus terjaga sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi memiliki hubungan erat dengan keinginan dan emosi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja pada diri seorang karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar seorang karyawan misalkan kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan kerja, supervisi yang baik dan lain sebagainya. Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan tersebut keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian jika suatu keinginan dan emosi itu timbul akan menyebabkan suatu dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya-upaya guna menunjang tujuan suatu perusahaan dimana ia bekerja.⁴¹

Berdasarkan hasil hitung tersebut juga ditemukan nilai signifikansi 0,008 maka disimpulkan bahwa nilai sig $0,008 < 0,05$ sehingga H_a diterima, artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini juga diperkuat dengan keterangan salah seorang karyawan yang memberikan penjelasan kepada peneliti bahwa setiap bulan sekali BRI Cabang Jember memberikan motivasi kepada karyawannya. Terlebih kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi, hal ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu. Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi proses untuk mengembangkan perusahaan. Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan akan berdampak pada kepuasan dalam bekerja.

Hasil nilai signifikansi 0,0125 maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0,012 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). . ketidakpuasan dalam bekerja dapat memicu perilaku resif atau penghindaran sosial. Ini bisa termanifestasi dalam bentuk berhenti dari

⁴¹ David Yanto Daniel, *Pengantar Manajemen*, (Padang: PT Inovasi Pratama Indonesia, 2022), 79.

perusahaan, sering bolos, atau perilaku lain yang menunjukkan ketidakhadiran atau menghindari aktivitas organisasi. Ini adalah respons dari karyawan yang merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja.

Dalam hal tersebut juga diperkuat oleh keterangan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat meningkat karena mereka bekerja sesuai dengan kemampuannya dan mereka mendapatkan gaji sesuai dengan yang mereka harapkan

4. Pengaruh Kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Jember

Pada penelitian ini, ketiga variabel independent yaitu kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan hal ini juga diperkuat dengan tanggapan beberapa karyawan yang memberikan informasi bahwa kemampuan sangat diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan dan banyak sekali arahan dan kompetensi yang diberikan ketika awal memulai pekerjaan sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika individu ingin mempunyai kinerja yang baik maka ia harus mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakannya serta mengetahui seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaannya.

Dengan adanya keahlian karyawan dan dorongan akan melaksanakan pekerjaan yang profesional maka akan menciptakan kepuasan kerja yang baik, sehingga dalam hal ini ketiga faktor tersebut

sangatlah berhubungan terhadap prestasi kinerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri adalah tingkat rasa puas individu. Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi proses untuk mengembangkan perusahaan. Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan akan berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Setiap karyawan BRI adalah Insan Brilian yang menjunjung nilai akhlak, kompeten dan adaptif. Pada BRI sendiri karyawan terus diperhatikan mengingat karyawan memiliki kontribusi yang baik dapat melayani nasabah.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa hasil diatas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,01961 yang menandakan bahwa nilai sig F $0,01961 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya kemampuan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Agar dapat memberikan simpulan yang tepat, berikut hasil dari kesimpulan penelitian yang dilakukan

1. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. Hal tersebut telah dilakukan penelitian dan menghasilkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena dengan kemampuan tersebut karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. Hal tersebut telah dilakukan penelitian bawa dorongan atau motivasi dalam diri seorang karyawan mendorong akan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. Hal tersebut telah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan dampak dan berpengaruh terhadap kinerja dan kemampuan karyawan
4. Hasil uji F yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Jember dengan nilai 43.1%

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang perlu diperhatikan setelah melakukan penelitian oleh peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengalaman peneliti ketika melakukan penelitian di BRI Jember ditemukan beberapa karyawan/responden yang kurang menanggapi dalam kesediannya mengisi kuesioner. Sehingga nantinya dalam melakukan penyebaran kuesioner dari peneliti lain diharapkan pada saat pengisian responden mendapat pendampingan dan lebih merata keseluruh lapisan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mereka dapat menambah variabel lainnya contohnya masa kerja kontrak karyawan serta objek atau wilayah penelitian sehingga memperoleh gambaran penelitian yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Istri Laksimi Widyandari. 2022. Gde Bayu Sirya Parwira, Putu AgusEka Rismawan. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala" Jurnal values 3, no.1 : 1-79.
- Anggun, 2021. Pengaruh Kemampuan, Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu Di Kecamatan Paten di daerah. Banjarnegara: Guepedia.
- Astika, Rika. 2021. "Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Malio Makassar." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bago, Yanrius. 2019 " Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan." Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Daengs, Achmad. 2022. Membangun Kinerja Karyawan berbasis Kompetensi. Surabaya: Unitomo Press.
- Daniel, David Yanto. 2022. Pengantar Manajemen. Padang: PT Inovasi Pratama Indonesia,
- Darma, Budi. 2020 . Statistika Penelitian Menggunakan SPSS. Jakarta: Guapedia.
- Dwi Aprilia, Risca. 2022. "Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening." Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,.
- Eko, Dyah Setyowati dan Yani Antariska. 2019. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, .
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat. 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gunawan, Ce. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition. 2022. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Haryaka, Usfandi. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dosen. Banyumas: CV Amerta Media.
- Hutabarat, Marigot Tua. 2021 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga

kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang.” Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Majir, Abdul. 2021. Pendidikan Kewirausahaan teori dan Praktik. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Nursalam dan Ferry Efendy. 2020. Pendidikan dalam Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.

Riniwati, Harsoko. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang : UB Press, 2016.

Rizky ,Dimas Akbar. 2019. “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya Dimas Rizky Akbar Jurnal tentang “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya” Kebijakan Manajemen Publik 2. no. 1 :1-4

Sanjaya, Rido. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat).” Skripsi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

Saputro, Danang. “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywod).” Skripsi, Universitas Batanghari Jambi, 2022.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2018.

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana, 2020.

Tim penyusun IAIN Jember. 2019. Pedoman Penulisan Karyawan Ilmiah IAIN Jember. Jember: IAIN Jember.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukman Kurniawan

NIM : E20191074

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Jember" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 31 Mei 2024

Saya yang bertanda tangan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Lukman Kurniawan
E20191074

MATRIKS PENELITIAN

Judul penelitian	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Rumusan masalah
Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember	Kemampuan (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Pengalaman 3. Pengetahuan 4. Efisiensi 5. Efektivitas 6. sikap tanggap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kusioner / angket dan Dokumentasi 2. Populasi 160 karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif Deskriptif 2. Regresi linear berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Apakah Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Motivasi (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. keinginan untuk hidup 2. semangat 3. harapan 4. cita-cita 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Sampel menggunakan teknik <i>Simple Random Sampling</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Uji Asumsi Klasik 4. Uji F dan Uji T 	
	Kepuasan Kerja (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kondisi kerja 2. kesempatan untuk maju 3. gaji 4. Fasilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Obyek di BRI Kantor Cabang Jember 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Uji Determinasi R² 	
	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas 3. tanggung jawab 4. prestasi 			

KUSIONER

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BRI JEMBER

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda cetang pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda

B. Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :

C. Kriteria Penilaian

Berilah tanda cheklist pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat anda

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat setuju (S)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

J E M B E R

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
KEMAMPUAN (X1)						
1	Saya bekerja keras sesuai dengan keahlian yang saya punya					
2	Saya memiliki pengalaman yang banyak dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan efisiensi waktu yang diberikan					
4	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang peningkatan kerja					
5	Saya akan lebih bersemangat apabila diakui menjadi karyawan yang terbaik					
6	Saya mendapatkan bimbingan kompetensi dari atasan					
MOTIVASI (X2)						
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Saya bekerja sesuai dengan cita-cita dan harapan					
3	Saya bekerja dengan semangat yang tinggi					
4	Saya bekerja sesuai dengan harapan diri saya sendiri					
5	Saya mendapatkan fasilitas yang baik selama bekerja					
6	Saya bekerja untuk meningkatkan karir saya					
KEPUASAN KERJA (X3)						
1	Saya bekerja sesuai dengan kondisi kerja dilingkungan kerja					
2	Saya akan mengembangkan kemampuan apabila memiliki kesempatan					
3	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri untuk mengembangkan karir					
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya embun					
5	Kebijakan penurunan dan pemotongan gaji kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					
6	Gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
KINERJA KARYAWAN (Y)						
1	Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan diperusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					

2	Saya berusaha mencapai tarjet kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan					
4	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
5	Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan diberi kesempatan untuk naik jabatan					
6	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No.01Mangli, Kaliwates, Jember,Jawa Timur.Kode Pos: 68136 Telp.(0331) 487550 Fax(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-331/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2024

13 Mei 2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala BRI Kantor Cabang Jember
 Jl. Ahmad Yani No. 1, Patrang, Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Lukman Kurniawan
 NIM : E20191074
 Semester : X (Sepuluh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.






Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER
 Widyawati Islami Rahayu




JURNAL KEGIATAN PENELITIAN


Tanggal penelitian	Kegiatan penelitian	Paraf
13 Mei 2024	Penyerahan surat izin penelitian sekaligus observasi	
14 mei 2024	Menyebarkan kusioner sekaligus wawancara beberapa karyawan	
15 mei 2024	Pengisian kusioner sekaligus dokumentasi	

Jember, 31 mei 2024

Mengetahui

Peneliti


Lukman Kurniawan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

SURAT KETERANGAN

Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	Lukman Kurniawan
NIM	:	E20191074
Semester	:	X (Sepuluh)
Prodi	:	Perbankan Syariah
Judul	:	Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember

telah melaksanakan penelitian untuk memenuhi tugas skripsi, terhitung tanggal 29 April – 29 Mei 2024 dengan mengambil data dari:

1. BRI Kantor Cabang Jember
2. <http://digilib.uinkhas.ac.id/24454/>

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 31 Mei 2024

A.n. Dekan
 Plt. Ketua Jurusan Ekonomi Islam

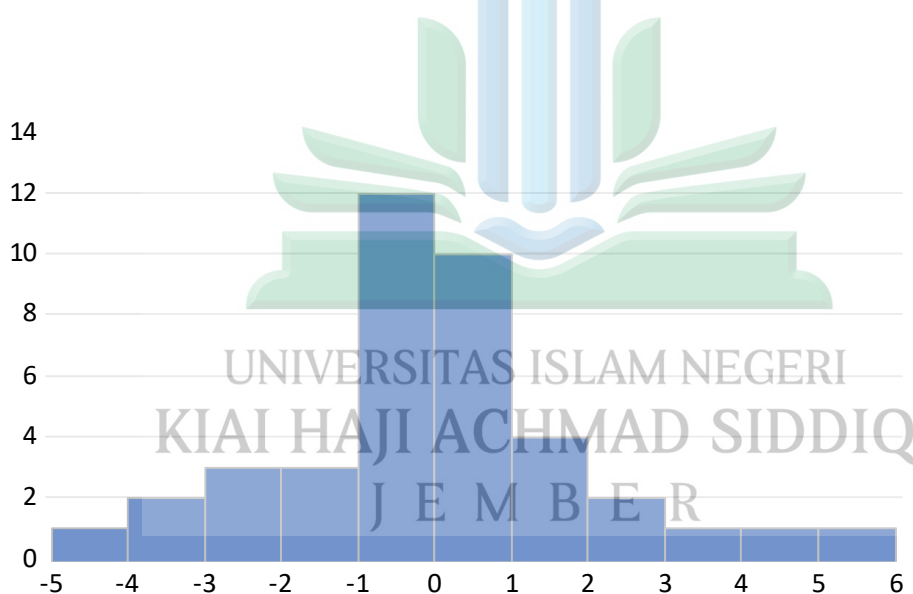

 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Uji normalitas

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 02/25/24 Time: 08:02
 Sample: 1 40
 Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.467814	4.213261	2.009800	0.0520
X1	0.097031	0.158208	0.613312	0.5435
X2	0.313243	0.112185	2.792193	0.0083
X3	0.292713	0.186455	1.569884	0.1252

R-squared	0.431614	Mean dependent var	25.25000
Adjusted R-squared	0.384249	S.D. dependent var	2.724532
S.E. of regression	2.137936	Akaike info criterion	4.452198
Sum squared resid	164.5477	Schwarz criterion	4.621086
Log likelihood	-85.04396	Hannan-Quinn criter.	4.513262
F-statistic	9.112423	Durbin-Watson stat	1.961571
Prob(F-statistic)	0.000127		



UJI MULTIKOLI

Variance Inflation Factors

Date: 02/25/24 Time: 08:09

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	17.75157	155.3487	NA
X1	0.025030	128.2601	1.565603
X2	0.012586	61.55965	1.637704
X3	0.034766	182.5000	1.366050

UJI HETEROS

Heteroskedasticity Test: White

Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.462259	Prob. F(9,30)	0.8881
Obs*R-squared	4.871538	Prob. Chi-Square(9)	0.8454
Scaled explained SS	5.013075	Prob. Chi-Square(9)	0.8332



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Lukman Kurniawan

NIM : E20191074

Semester : X (Sepuluh)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 31 Mei 2024

Koordinator Prodi Perbankan Syariah,


 Ana Pratiwi, M.S.A

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Lukman Kurniawan
 NIM : E20191074
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 31 Mei 2024
 Operator Aplikasi DrillBit
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

(Signature)
 Lukman Musfirah



DOKUMENTASI PENELITIAN



BIODATA PENULIS**DATA PRIBADI**

Nama : Lukman Kurniawan

Tempat, tanggal, lahir : Jember, 02 Oktober 1999

Alamat : JL Kaca Piring III, Kelurahan Gebang , Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember

NIM : E20191074

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email : kurniawanlukman28@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

2006 – 2012 : SDN Gebang 05 Jember

2012 – 2015 : SMPN 1 Sukorambi Jember

2015 – 2018 : SMKN 2 Jember

2019 – 2024 : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember