

## EVALUASI KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC IMAM BONJOL PADANG

### *PERFORMANCE EVALUATION OF INDONESIAN SYARIAH BANK EMPLOYEES KC IMAM BONJOL PADANG*

**Prima Yulianti, Masruri**

Program Studi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas

primayulianti@unidha.ac.id

**ABSTRAK** : Konsep perbankan syariah yang pada mulanya hanya merupakan diskusi teoritis, kini telah menjadi realitas faktual yang tumbuh dan berkembang. Bahkan saat ini, industri perbankan syariah telah bertransformasi dari hanya sekedar lembaga keuangan alternatif dengan sistem syariah menjadi lembaga keuangan yang mampu memainkan peranannya dalam ekonomi global. Hal ini ditunjukkan adanya perkembangan secara signifikan yang dialami oleh perbankan syariah. Menurut laporan tahunan IDB bahwa industri ini tumbuh lebih dari 15% per tahun dengan jumlah institusi lebih dari 300 yang tersebar di lebih 75 negara dengan perkiraan total aset 500 miliar dollar atau sekitar Rp. 4.600 triliun. Dengan kata lain, pasar yang sudah dicapai sekarang baru sekitar 10%. Ini menunjukkan bahwa industri ini masih menjanjikan perkembangan yang luar biasa di masa akan datang. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang terus berupaya mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja karena Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Selain itu, juga untuk memperoleh gambaran dan analisis verifikasi tentang keadaan karyawan berdasarkan data empirik. Hal ini dilakukan untuk memperoleh temuan-temuan yang bisa dijadikan masukan bagi karyawan dalam rangka mewujudkan tindakan positif menuju peningkatan kinerja yang lebih produktif, memiliki kompetensi dan keterampilan serta berpengaruh dalam pembentukan jati diri seorang karyawan agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya lain dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang yang berjumlah 30 orang karyawan, Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel – tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentase nilai dari masing – masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan model teknik analisis regresi sederhana, dan diolah dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Teknik pengambilan sampel dengan teknik total sampling, yakni dengan metode sensus. Hasil yang didapat adalah pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Pengalaman Kerja, Kedisiplinan Kerja, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT:** *The concept of Islamic banking which was originally only a theoretical discussion, has now become a factual reality that is growing and developing. Even today, the Islamic banking industry has transformed from just an alternative financial institution with a sharia system to a financial institution capable of playing its role in the global economy. This is indicated by the significant development experienced by Islamic banking. According to IDB's annual report that this industry is growing by more than 15% per year with more than 300 institutions spread over 75 countries with an estimated total asset of 500 billion dollars or around Rp. 4.600 trillion. In other words, the market that has been reached now is only about 10%. This shows that this industry still promises tremendous development in the future. Therefore, in order to improve employee performance, Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang continues to evaluate the factors that affect employee performance, such as work experience, work discipline, work culture and job satisfaction because human resources with high performance will determine successful implementation of company activities. The company will develop and be able to survive in a competitive environment if it is supported by the performance of competent employees in their fields. This study aims to determine and analyze the effect of work experience, work discipline, work culture and job satisfaction on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. In addition, it is also to obtain an overview and verification analysis of the state of employees based on empirical data. This is done to obtain findings that can be used as input for employees in order to realize positive actions towards improving performance that are more productive, have competencies and skills and have an effect on the formation of an employee's identity so that they are able to foster a sense of employee responsibility towards the company. High quality human resources will greatly support the achievement of organizational goals, because humans are the managers, regulators and drivers of other resource activities in the organization. The method used is a quantitative method, using a questionnaire to employees of Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang totaling 30 employees. The data obtained are then arranged in tables that show the frequency and percentage value of each respondent's answer, then processed and analyzed using a simple regression analysis technique model, and processed with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The sampling technique used was the total sampling technique, namely the census method. The results obtained are work experience, work discipline, work culture and job satisfaction on employee performance simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** *Work Experience, Work Discipline, Work Culture And Job Satisfaction And Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Perbankan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh perbankan yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan

penggerak aktivitas sumber daya lain dalam organisasi. Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia sejak tahun 2020, berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah Indonesia agar wabah tersebut tidak semakin menyebar yaitu memberlakukan prinsip *sosial distancing* pada seluruh masyarakat Indonesia, bahkan beberapa kota besar memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untuk memutus rantai penyebaran virus ini. Kebijakan ini dikeluarkan untuk menekan jumlah korban yang terpapar covid-19 dan juga melakukan karantina mandiri dirumah serta mengurangi aktifitas diluar rumah. Penerapan kebijakan tersebut terbukti mampu memberikan dampak yang positif terhadap kesehatan namun memberikan dampak negatif bagi perekonomian Indonesia. Setelah hampir 2 tahun Indonesia akhirnya bisa bangkit dan melawan covid-19 dengan pemberian vaksin kepada masyarakat Indonesia. Hingga saat ini masyarakat Indonesia menjalani era *new normal* yaitu mencoba beradaptasi dengan kebiasaan baru, yaitu jika hendak keluar rumah harus memakai masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak. Sulitnya masyarakat untuk bekerja dan beraktifitas diluar rumah sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dalam organisasi/ perusahaan, ([www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id)). Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017), Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan ilmu tentang bagaimana cara untuk mengatur suatu hubungan di tempat kerja dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu semaksimal mungkin dikelola untuk mencapai suatu tujuan mulai dari tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara maksimal. Menurut Hasibun (2017), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien, salah satu usaha dalam mencapai keberhasilan tersebut yaitu melalui kinerja karyawan. Tidak mudah untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, karena pada kenyataannya masih ada karyawan yang belum memiliki keterampilan dan keahlian di bidang yang digelutinya. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya karena memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.

Menurut Handoko (2014), berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai yang diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Marwansyah (2016), Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia atau karyawan adalah

kelompok yang berisiko terpapar covid-19 karna berhadapan langsung dengan konsumen ataupun bertemu dengan karyawan lainnya. *New normal* pada saat pandemi covid-19 menjadi tantangan baru bagi perusahaan dimana perusahaan dituntut bisa menyeimbangkan antara perekonomian perusahaan dan kesehatan karyawan, selain perusahaan karyawan juga dituntut agar bisa beradaptasi dengan perubahan dalam sisi aktifitas operasional perkantoran, seperti karyawan wajib vaksin, wajib memakai masker, mengecek suhu, cuci tangan serta menjaga jarak. Kondisi ini merupakan hal baru bagi karyawan dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan dalam budaya kerja yang dilakukan oleh banyak perusahaan dengan mengikuti protokol kesehatan dari pemerintah Indonesia untuk menjaga kesehatan karyawan dalam bekerja. ([www.metrotvnews.com](http://www.metrotvnews.com)).

Selain budaya kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karna apabila karyawan yang bekerja merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Wibowo (2015), kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karna hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Pratama & Ridwan (2021); Lestari (2016). Sedangkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ilyas (2018); Nurhadiyanti (2019); dan Herlina (2017). Budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Paais (2018); Jariyati (2016); Ramadhan (2019); Ariska (2021); Sendi (2018).

BSI Cabang Padang merupakan upaya untuk memperluas layanan dan mendekati nasabah yang memerlukan kegiatan perbankan syariah. Keberhasilan dalam pemberian pelayanan kepada nasabah ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja karyawannya. Pada saat pandemi Covid-19 ini BSI Cabang Padang memiliki tanggung jawab yang besar dalam hal pengelolaan karyawan. Karena adanya beberapa penerapan tatanan hidup baru yang berdampak pada seluruh aktivitas perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan baru yang harus dilakukan untuk menjaga Kesehatan seperti mencuci tangan, membawa hand sanitizer, mengenakan masker, menjaga jarak dengan orang lain, melakukan vaksinasi dan pembatasan jam operasional perusahaan. Dengan adanya kebijakan baru tersebut dapat menghambat terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satunya dengan pembatasan jam operasional perusahaan yang membuat kurang efektifnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena keterbatasan waktu. Perubahan pada masa *new normal* ini juga berdampak terhadap layanan yang diberikan kepada nasabah. Karena transaksi yang dilakukan nasabah lebih banyak menggunakan layanan digital. Pada kondisi seperti ini, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan teknologi dan mengoperasikan sistem perbankan dengan sangat baik. Oleh karena itu BSI cabang Padang harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan ahli dibidangnya karena dengan

menggunakan sistem digital perbankan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak dapat diselesaikan dirumah dan harus dikerjakan dikantor, dengan adanya penggabungan ketiga bank tersebut menyebabkan beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan jabatan yang dikerjakan sebelumnya (sebelum merger). Untuk itu karyawan dipaksa untuk cepat beradaptasi dengan pekerjaan barunya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BSI Kc Imam Bonjol Padang menjelaskan bahwa perubahan tersebut menyebabkan beberapa karyawan mengeluh, tujuan perusahaan tidak tercapai, bahkan ada karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri. Selain itu terdapat perbedaan kinerja dimana karyawan yang mempunyai masa kerja baru lebih termotivasi dan giat dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Karena karyawan yang masa kerjanya lebih lama cenderung menunda pekerjaannya, seolah-olah dia bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal inilah yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan. Keadaan ini akan menimbulkan tidak produktifnya karyawan dalam bekerja dan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan pihak bank karena dinilai kurangnya disiplin karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, BSI Kc Imam Bonjol Padang mempunyai aturan yang harus dijalankan dan ditaati oleh karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara, bahwa terdapat peraturan tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Peraturan tata tertib tersebut yaitu mematuhi aturan jam kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian sopan, dan beretika baik. Selain aturan jam kerja, kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta pelayanan kepada nasabah juga mengalami penurunan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa hasil kerja para karyawan berbeda-beda, terdapat karyawan yang berdisiplin tinggi tetapi memiliki hasil kerja rendah, adapun karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah tetapi hasil kerjanya tinggi. Oleh karena itu diperlukan perhatian lebih terhadap kedisiplinan karyawan agar tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan optimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan mulai beradaptasi dengan kondisi era *new normal* diantaranya bekerja dengan memberi dinding pembatas antara *customer service* dengan nasabah yang bertujuan untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja, lalu perusahaan juga memberikan vitamin, susu, masker serta mewajibkan seluruh karyawan vaksin yang bertujuan untuk tetap menjaga kesehatan karyawan dalam bekerja, hal tersebut sudah menjadi budaya yang diterapkan oleh bank syariah Indonesia dalam kegiatan operasional, karna walaupun pandemi covid-19 sudah memasuki era *new normal* perusahaan tetap ingin menjaga kesehatan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu Bank Syariah Indonesia juga menerapkan budaya *one culture* yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) dimana budaya tersebut sudah tertera di *Standar Operasional Prosedur* Bank Syariah Indonesia. Maka dari itu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan sosialisasi kepada karyawan agar pemahaman karyawan terhadap AKHLAK satu persepsi. Selain itu, pada era *new normal* perusahaan berusaha memberikan yang terbaik untuk kepuasan karyawan dalam bekerja seperti, memberikan fasilitas kantor yang nyaman dan lengkap, menyediakan minuman kopi dan teh bagi karyawan, juga saling membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan dengan tersenyum atau berbicara hal yang ringan saat bertemu dengan karyawan lain, hal itu dilakukan untuk membuat kedekatan sesama karyawan karna karyawan yang ramah, sopan, dan akur akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani nasabah. Pada era *new normal operasional* Bank Syariah Indonesia tetap berjalan dengan mengikuti protokol kesehatan, karyawan yang bekerja

harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja yang baru dimana hal tersebut memiliki tantangan tersendiri bagi perusahaan dan karyawan, serta perusahaan yang berusaha memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memberikan tantangan kepada karyawan dan pemberian reward bagi karyawan yang berhasil dalam melakukan tantangan tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan dorongan dan upaya peningkatan kinerja bagi karyawan agar bisa bekerja dengan baik.

## B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang yang berjumlah 30 orang karyawan, Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel – tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentase nilai dari masing – masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan model teknik analisis regresi sederhana, dan diolah dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

### Kinerja Karyawan

Beberapa para ahli menyatakan definisi kinerja karyawan antara lain, menurut Adi, dkk, (2016) berpendapat bahwa kinerja yaitu tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Menurut Kahiking, dkk, (2017) berpendapat bahwa landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, dimana jika tidak adanya kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai pada tujuannya. Kinerja juga dapat merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan tertentu. Sedangkan menurut Rachmawati, (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan pada setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya pada perusahaan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan selama proses pekerjaan dengan mengerjakan tugas-tugas secara optimal oleh seseorang karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Adi, dkk (2016) ada beberapa indikator kinerja yaitu: 1). Kualitas hasil kerja. Hasil yang bisa diukur dilihat dari tingkat baik atau buruknya suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. 2). Kuantitas hasil kerja. Suatu hal yang menjadi tolak ukur yang dapat dihitung secara pasti, dimana hasil kerja bisa dinilai dengan apa yang dikerjakan pada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Suatu ukuran yang dapat dinilai dengan mengukur keberhasilan berdasarkan biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. 4). Ketelitian. Para karyawan harus bisa memiliki ketelitian yang baik agar tidak terjadinya kesalahan pada kinerja yang di punya. 5). Kreativitas. Memiliki kreativitas yang tinggi akan menumbuhkan nilai yang sangat bagus untuk kinerja nya, karena mempunyai ide-ide yang kreatif dan inovatif. Sedangkan menurut (Barnadin, 2015) kinerja memiliki enam kategori ukuran kinerja, yaitu: 1). Kualitas. Perbandingan antara target dan hasil akhir untuk mendekati atau mencapai tujuan perusahaan. 2). Kuantitas. Dalam bentuk sejumlah unit kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan perusahaan. 3). Ketepatan waktu. Ukuran ketepatan seseorang mengerjakan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan. 4). Kemandirian. Kemampuan dirinya mengerjakan tugas tanpa bantuan dari orang lain. 5). Komitmen. Tanggung jawab penuh terhadap tugas yang telah dipilih oleh dirinya.

### Pengalaman Kerja

Kemampuan karyawan tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga dapat dilihat dari pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Menurut Marwansyah (2016), pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Menurut Handoko (2014), pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dengan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karena karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih terampil dan lebih memahami apa yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam suatu pekerjaan. Menurut Foster dalam Sartika (2015), indikator pengalaman kerja ialah : 1). Lama waktu/ masa bekerja. Ukuran tentang lama waktu masa kerja yang sudah ditempuh seseorang dapat melaksanakan dan memahami tugas suatu pekerjaan dengan baik. 2). Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi untuk tanggung jawab pekerjaan. 3). Penguasaan pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut Heriyanto & Hidayati (2016), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sidanti (2015), disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan semua orang ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja guna tercapainya tujuan seperti yang diharapkan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki sikap hormat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan yang ditetapkan di perusahaan tersebut jika diikuti dengan baik maka disiplin kerja karyawan akan membaik, sebaliknya jika peraturan yang sudah ditetapkan tersebut tidak diikuti dengan baik atau mengabaikannya maka disiplin kerja akan buruk. Menurut Hasibuan (2017), indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu: 1). Tujuan dan kemampuan. Tujuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah. 2). Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang diyakini dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. 3). Ketegasan pimpinan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki peranan yang penting di dalam organisasi karena sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Robbins & Judge (2013),

Budaya kerja sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan dalam mengatur bagaimana kondisi anggota perusahaan bertindak terhadap sesama anggota yang lain, maka suatu perusahaan harus memiliki budaya kerja untuk mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain. Menurut Mangkunegara (2017), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercemin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: 1). Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung. 2). Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja, Indikator darisikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan. 3). Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

### **Kepuasan Kerja**

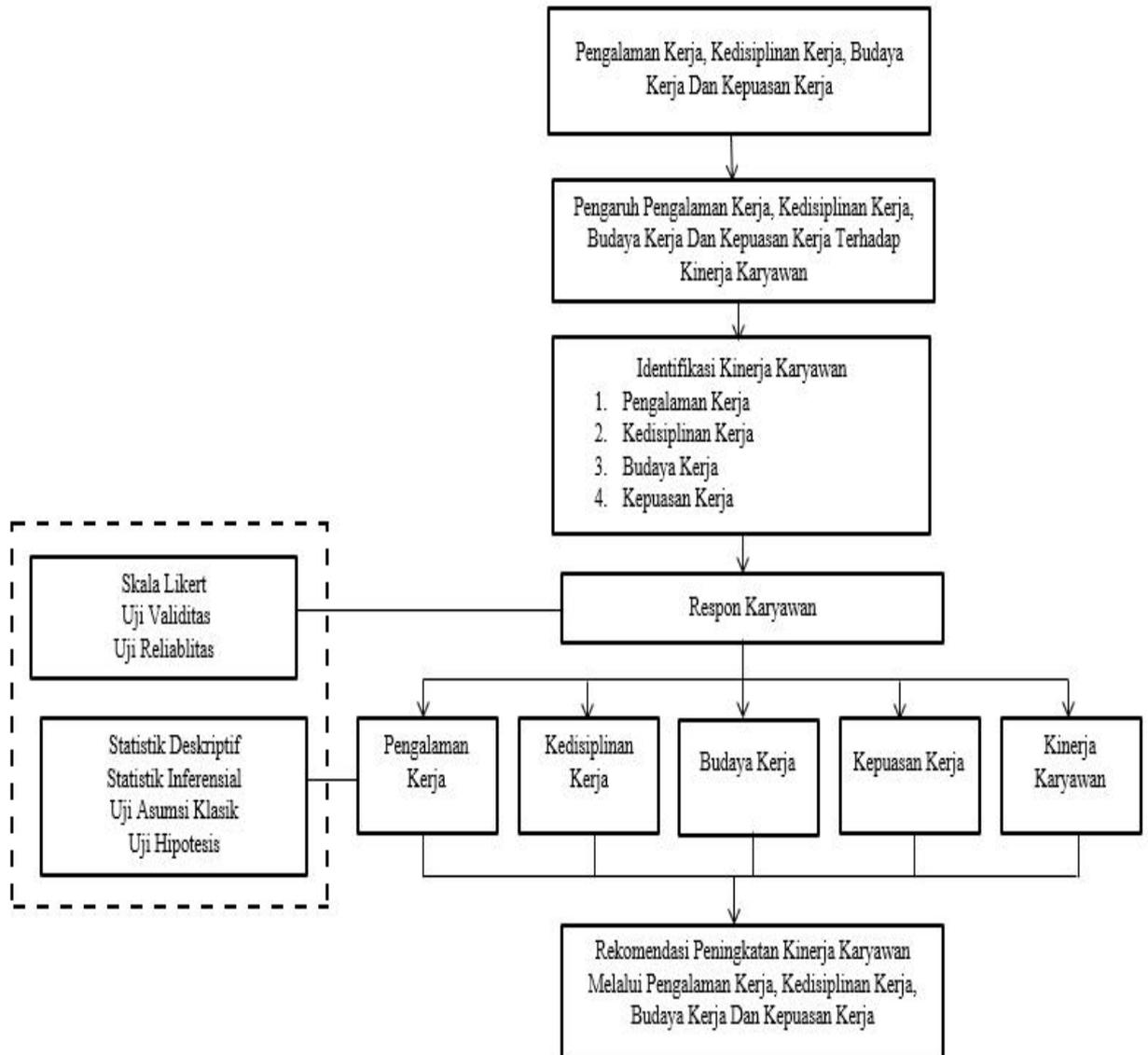
Terdapat bermacam-macam pengertian kepuasan kerja, pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, dan yang kedua, pengertian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Hasibun (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2017).

Robbins dan Judge (2017), mengatakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi elemen - elemen kunci dalam sebuah pekerjaan seperti sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Adapun lima indikator yang dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1). Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2). Gaji merupakan sejumlah upah yang yang diterima

dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. 3). Pengawasan merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 4). Rekan kerja merupakan tingkatan dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan pendidikan. Penelitian ini ditujukan kepada Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Dalam penelitian ini dilakukan tiga metode analisis. Pertama, penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan pembobotan (skor) 5 sampai 1, skala ini dibuat dalam kuesioner untuk mengukur tanggapan responden. Kedua, dilakukan pengujian kesesuaian kuesioner (alat ukur) dengan diukur (uji reliabilitas) dan menguji keakuratan alat ukur terhadap yang diukur (uji validitas). Dan ketiga, untuk kebutuhan dalam pelaksanaan proses pengolahan data, penelitian ini menggunakan alat bantu computer dengan program computer statistic SPSS yang dirasa dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid, setelah itu dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan. Selanjutnya, dilakukan analisis statistic inferensial untuk menguji permasalahan yang sudah dirumuskan. Pengujian tersebut menggunakan path analisis, hasil penelitian ini menjelaskan pola hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Keempat, dilakukan uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji signifikan secara parsial dan simultan, dan koefisien determinasi. Terakhir, memberikan rekomendasi dari suatu solusi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja pada Karyawan pada , Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini pada Gambar 1, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
 H2 : Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
 H3 : Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
 H4 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner secara personal. Dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang sifatnya mendukung tentang informasi untuk landasan teori, yaitu dari buku-buku literatur maupun jurnal-jurnal yang

berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode teknik pengambilan sampel kluster yaitu pada Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Selanjutnya kluster yang terpilih diambil sejumlah sampel karyawan dengan jumlah yang sama. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol padang. Sampel yang diambil 30 Orang Karyawan

### Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Terdapat variabel yang dinilai adalah variabel pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja dan kinerja Karyawan.

#### Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Skala Pengukuran
Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dengan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Handoko (2014)	Likert
Kedisiplinan Kerja	disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan semua orang ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja guna tercapainya tujuan seperti yang diharapkan. Sidanti (2015)	Likert
Budaya Kerja	Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi/perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal	Likert
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, begitu pun sebaliknya (Robbins dan Judge,2017)	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.	Likert

### **Analisis Data**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengkaji pengaruh antara pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang. Analisa data untuk menguji besarnya pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang dilakukan secara inferensia yaitu dengan metode analisa regresi linear berganda. Dalam tahap ini terdapat tiga variabel yaitu variabel kinerja karyawan sebagai variabel tak bebas dan pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Selanjutnya memberikan rekomendasi dari suatu solusi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah. Sampel yang diambil 30 Orang Karyawan. Responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang di dominasi oleh laki-laki. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan responden yang paling dominan berpendidikan S1 (Sarjana). Responden berdasarkan usia, terlihat bahwa karyawan yang paling dominan berusia 21 - 30 tahun. Responden berdasarkan masa kerja, ditemukan bahwa pada umumnya responden yang paling dominan memiliki lama bekerja < 5 tahun. Responden berdasarkan status perkawinan, yang paling banyak adalah karyawan yang telah menikah.

### **Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2017) untuk menunjukkan ketepatan antara data yang nyata terjadi terhadap objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk diteliti. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa, pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan keseluruhan pernyataan yang diajukan dinyatakan valid pada semua item pernyataan karena nilai corrected item total correlation atau  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,30).

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2017) merupakan pengukuran sejauh mana hasil yang didapatkan dengan menggunakan objek yang sama, yang akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini didapat Cronbach's Alpha sebesar > 0,60, dapat disimpulkan bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari 0,60, maka variabel Pengalaman Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

#### Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12399568
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.124
	Negative	-.255
Kolmogorov-Smirnov Z		1.341
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel terdistribusi normal, dimana variabel dependen (Kinerja Y) menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) > dari 0,05 yaitu bernilai 0,055 artinya data terdistribusi dengan normal

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan Tolerance. Jika  $Vif \geq 10$ , maka terdapat masalah multikoloneritas dan jika  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat masalah Multikolinearitas. Berikut adalah hasil dari uji Multikolinearitas :

#### Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman kerja	.566	1.021
Kedisiplinan Kerja	.566	1.021
Budaya kerja	.566	1,021
Kepuasan Kerja	.566	1,021

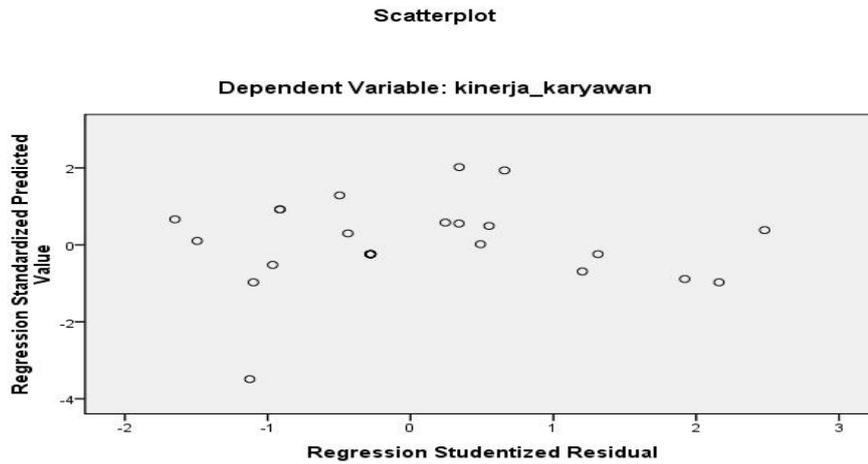
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas dan menyimpulkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa pada gambar terdapat butiran-butiran berada diatas dan dibawah nol, maka dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi dan bisa melanjutkan penelitian selanjutnya

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Imam Bonjol Padang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.421	6.274		1.455	.152		
1 PENGALAMAN	.328	.130	.344	2.857	.002	.895	1.005
KEDISIPLINAN	.320	.092	.510	4.931	.001	.895	1.005
BUDAYA	.312	.127	.430	2.551	.002	.895	1.005
KEPUASAN	.303	.136	.709	3.937	.000	.895	1.005

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,421 + 0,328x_1 + 0,320x_2 + 0,312x_3 + 0,303x_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dari persamaan regresi linear berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,421 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja maka nilai kinerja sebesar 4,421.
- 2) Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X1) bernilai 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328.
- 3) Nilai koefisien Kedisiplinan Kerja (X2) bernilai 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328.
- 4) Nilai koefisien Budaya Kerja (X3) bernilai 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,312
- 5) Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X4) bernilai 0,303. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,303.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan Uji F adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada  $(\alpha) = 5\%$  (0.05).

#### Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.838	2	7.919	11.475	.000 <sup>b</sup>
Residual	20.384	27	.772		
Total	36.222	29			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Tabel diatas memperlihatkan variasi nilai variabel bebas (X1), (X2), (X3), dan (X4) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 11,475 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji T

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, berikut akan dibahas mengenai hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan Uji Hipotesis Parsial (uji t). Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	PENGALAMAN	.328	.130	.344	2.857	.002	.895	1.005
	KEDISIPLINAN	.320	.092	.510	4.931	.001	.895	1.005
	BUDAYA	.312	.127	.430	2.551	.002	.895	1.005
	KEPUASAN	.303	.136	.709	3.937	.000	.895	1.005

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui uji hipotesis secara parsial (t) adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis keempat diterima. Dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2016), nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  (variabel independen) terhadap variabel  $Y$  (variabel dependen) biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.855 <sup>a</sup>	.742	.723	.498
---	-------------------	------	------	------

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,855 yang menunjukkan koefisien regresi ganda pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Adjusted R square sebesar 0,742 berarti 74,2% pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi secara bersama-sama.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan/rekomendasi
  - Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang sudah baik. Tetapi sebaiknya perusahaan harus melihat lebih spesifik lagi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dan disesuaikan dengan bidang yang akan dikerjakannya. Sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerjanya meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan
2. Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan/rekomendasi
  - Perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan yang ada.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan/rekomendasi

- Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia sudah baik. tetapi harus lebih diperhatikan lagi sebelum memulai operasional perusahaan, serta mengadakan acara sesama karyawan (Seperti acara tahunan bagi karyawan BSI).
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyarankan/rekomendasi
    - Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, dan pimpinan , karna lingkungan kerja karyawan BSI sudah sangat nyaman dan bersih.
  5. Pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, maka peneliti menyarankan
    - Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sebaiknya perusahaan memberikan reward seperti memberikan bonus dan promosi jabatan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya

#### D. DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, Larasati. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah KC.A rivai Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM Palembang
- Adi,I.G.P., Bagia,I.W.,& Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Displin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical information and Modeling*,53(9), 1689-
- Bintaro,& Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler,G.(2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi* . Edisi Kesatu. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S.N. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* VI(1): 67–76.
- Herlina, H. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*. (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Jariyati,l.(2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Kahiking, indah a, Mandey, S., & Saerang, R. (2017). *Issn 2303-1174*. 5(3), 3885–3894.
- Liyas, J.N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3(2).

- Lestari Ayu (2016), Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Cirebon. Fakultas Ekonomi dan Ekonomi Islam. Institute Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangement and Marketing.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*. 5(1):4.
- Nurhadiyanti, S. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah: Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang. (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Paais., Maartje (2018) Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toword Employee Performance In Bank Maluku, Academy Of Strategic Management
- Pratama, A. R., & Ridwan, M. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syraiah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative* 2(2).
- Ramadhan, Fikri. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat , Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Trisakti Jakarta.
- Rachmawati, R. W. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung". *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Robbins, P. Stephen. Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Sendi., Reno. (2018), Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan, Sekolah tinggi Ilmu Manajemen Medan.
- Sartika, A. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis* 3(1): Hal 54-65.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. 9: 44–53.
- Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Dan Evaluasi Kerja. Jakarta: FE UI.
- Sinambela and Poltak, L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. PT Grafindo Persabda  
[www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id)  
[www.metronews.com](http://www.metronews.com)