



Volume 24 No 2, Juli 2022

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang

Prima Yulianti¹, Yola Elyana Sugeng Putri², Masruri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas
e-mail : primayulianti@unidha.ac.id¹

ABSTRACT

The Covid 19 pandemic has changed many things, including human resources. Human Resources are the prime mover and become an important element in achieving the success of a company. The existence of reliable and competent human resources will make it easier for the company to achieve its goals. One of the efforts to achieve the success of an organization is through employee performance. According to Rahmawati (2019), performance is the work achieved by employees both in quality and quantity in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. Therefore, to improve the performance of its employees, Bank Nagari Syariah Branch of Padang continues to evaluate the factors that affect performance such as job satisfaction and organizational commitment. This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on the performance of employees of Bank Nagari Syariah, Padang branch. The method used in this research is quantitative method, by distributing questionnaires to all employees of Bank Nagari Syariah Branch of Padang, totaling 38 people. The sampling technique used was total sampling technique, namely the census method. The results obtained are job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect employee performance.

Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitmen, Performance

ABSTRAK

Pandemi covid 19 banyak mengubah banyak hal termasuk pada sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama serta menjadi elemen penting dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkompeten akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi yaitu melalui kinerja karyawan. Menurut Rahmawati (2019), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Bank Nagari Syariah Cabang Padang terus mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Syariah cabang Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik total sampling, yakni dengan metode sensus. Hasil yang didapat kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHUUAN

Pandemi covid 19 banyak mengubah banyak hal termasuk pada sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama serta menjadi elemen penting dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkompeten akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan benar agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi yaitu melalui kinerja karyawan. Menurut Rahmawati (2019), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang berkualitas dan produktif akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan tidak diabaikan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan saat bekerja dapat meningkatkan kinerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan rasa nyaman dalam bekerja dalam diri karyawan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan kinerjanya meningkat sehingga menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Wibowo (2015), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang

dalam diri seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka hal ini dapat berdampak positif bagi perusahaan, karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik, selain itu dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan dapat membentuk loyalitas karyawan namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut (Daniel & Purwanti, 2015) komitmen organisasi adalah kecenderungan karyawan memihak pada suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi terbentuk karena adanya rasa kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam keadaan baik maupun buruk (Sutrisno et al., 2016). Bank Nagari Syariah cabang Padang adalah salah satu perbankan syariah yang berada di kota Padang Sumatera Barat. Selama masa pandemi covid-19 Bank Nagari Syariah Cabang Padang tetap beroperasi seperti biasanya, kegiatan operasional tetap dijalankan dengan mematuhi protokol kesehatan. Untuk meminimalisir tingkat penyebaran covid-19 seluruh ruangan yang berada di Bank Nagari Syariah Cabang Padang di semprot cairan disinfektan secara berkala. Pengecekan suhu tubuh juga dilakukan kepada semua orang yang akan masuk kedalam Bank, setiap orang yang masuk kedalam Bank Nagari Syariah Cabang Padang diwajibkan mencuci tangan dan memakai handzanitizer yang telah disediakan serta memakai masker. Nasabah yang tidak

mematuhi protokol kesehatan seperti tidak menggunakan masker tidak dilayani oleh pihak bank. Tidak ada perbedaan tanggung jawab tugas sebelum maupun pada masa pandemi covid-19. Setiap karyawan tetap bekerja seperti biasa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun terdapat perbedaan mekanisme dalam bekerja sebelum dan selama masa pandemi covid-19, sebelum masa pandemi covid-19 tidak adanya aturan protokol kesehatan dalam bekerja seperti memakai masker, handzanitizer dan sejenisnya, sedangkan pada masa pandemi covid-19 karyawan dalam bekerja diwajibkan untuk dapat mematuhi protokol kesehatan seperti memakai masker dan menjaga jarak dengan nasabah seperti dengan adanya dinding pembatas antara nasabah dan karyawan sehingga dapat menyebabkan komunikasi kurang berjalan baik dan informasi yang disampaikan tidak dapat diterima dengan jelas oleh nasabah. Dengan keadaan tersebut membuat kinerja yang dihasilkan kurang efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Wibowo (2015), Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan Mekta & Siswanto (2017), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Akbar (2016), menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak positif terhadap organisasi karena dengan kepuasan kerja dapat

mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan perusahaan

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, dan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya hal ini akan berpengaruh positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya.

Komitmen Organisasi

Mekta & Siswanto (2017), mengemukakan Komitmen organisasi merupakan suatu sikap seseorang yang menunjukkan loyalitas pada suatu organisasi dan proses dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi. Sedangkan Irma (2019), menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan mengidentifikasi sebagai bagian dari anggota dan memberikan hasil kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Haris (2017), mengemukakan komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan menerima tujuan organisasi dan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi serta tidak meninggalkan organisasi. Dari beberapa defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana loyalitas karyawan dibuktikan dengan berusaha tetap bertahan bersama organisasi yang ditempati dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi.

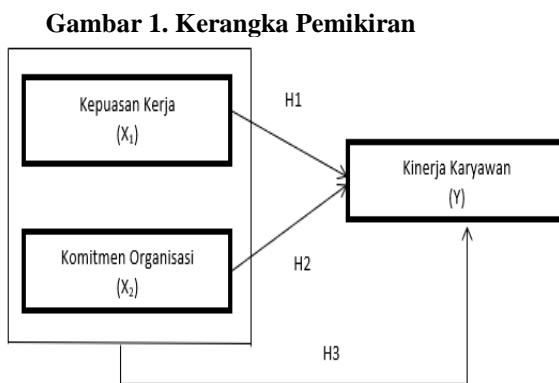
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian digunakan untuk menunjukan arah bagi suatu penelitian agar dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka dalam penelitian ini sebagai berikut:



Kerangka pikir penelitian di atas merupakan runtutan pola dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebas meliputi Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang digunakan pada gambar 1. hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling (sensus) dan analisa data yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Sampel yang diambil 38 Orang Karyawan. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang menyangkut dengan teori dari buku-buku teks, penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal lainnya yang berhubungan dengan variable penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (sensus) yang artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Analisa Data

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

kuantitatif dengan mengkaji pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Analisa data untuk menguji besarnya pengaruh-pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Selanjutnya memberikan rekomendasi dari suatu solusi bagaimana meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Sampel yang diambil 38 orang karyawan. Responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang didominasi oleh laki-laki. Responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang paling dominan berpendidikan S1 (Sarjana). Responden berdasarkan usia, terlihat bahwa karyawan yang paling dominan berusia 31-40 tahun. Responden berdasarkan masa kerja, ditemukan bahwa pada umumnya responden yang paling dominan memiliki lama berkerja 6-10 tahun. Responden berdasarkan status perkawinan, yang paling banyak adalah karyawan yang telah menikah. Selanjutnya, responden berdasarkan status karyawan yang paling banyak adalah karyawan tetap pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang.

Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Lestari (2019), uji validitas berguna untuk menakar kevalidan suatu kusioner. Kusioner dikatakan valid apabila

pertanyaan dapat mengukur apa yang diharapkan. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan keseluruhan pernyataan dikatakan valid pada semua item karena nilai corrected item correlation atau $r_{hiung} > r_{tabel} (0,30)$.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Lestari (2019), uji reliabilitas merupakan uji guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Jika hasil dari kuesioner memberikan bobot *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka hasilnya reliabel. Dapat disimplkan bahwa hasil *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih dari 0,60, maka variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Indrawan (2015), uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu uji statistik non-parametik Kolmogrov-Sminov (K-S) dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $\text{sig} \geq \alpha = 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.
- Jika $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		3
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.8330417
	Absolute	.20
Most Extreme Differences	Positive	.12
	Negative	-.20
Kolmogorov-Smirnov Z		1.25
Asymp. Sig. (2-tailed)		.08

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata asymp. Sig. Dari semua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi nilainya > 0,05 maka dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Indrawan (2015), uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika $VIF \geq 10$, maka terdapat masalah multikolonearitas dan jika $VIF < 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

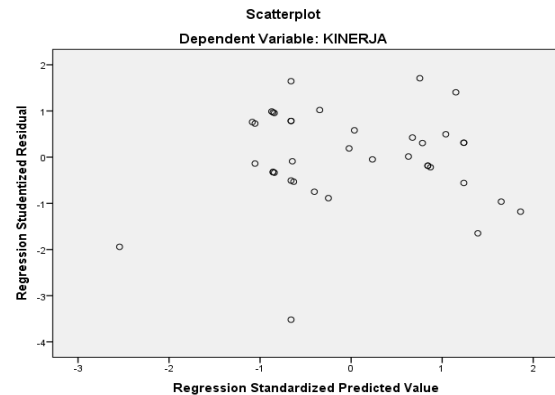
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepuasan Kerja	.995	1.005
Komitmen Organisasi	.995	1.005

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Hasil perhitungan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari VIF kedua variabel yaitu kepuasan kerja sebesar 0,995 dan 1,005 dan nilai VIF untuk komitmen organisasi sebesar 0,995 dan 1,005. Dengan demikian nilai dari kedua variabel tolerance dan VIF adalah sama dan < 10. Artinya, tidak terjadi multikolinearitas antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

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 dari Kepuasan Kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Nagari Syariah Cabang Padang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.399	7.178				
1 KEPUASAN	.428	.150	.354	2.857	.007	.995	1.005
KOMITMEN	.460	.093	.610	4.931	.000	.995	1.005

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b1x1 + b2x2 + e$$

$$Y = 1,399 + 0,428x1 + 0,460x2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari persamaan regresi linear berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,399 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka nilai kinerja sebesar 1,399.
2. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X1) bernilai 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,428.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi (X2) bernilai 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,460.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
(Constant)	1.399	7.178		.195	.847			
1 KEPUASAN	.428	.150	.354	2.857	.007	.995	1.005	
KOMITMEN	.460	.093	.610	4.931	.000	.995	1.005	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Menurut Diana (2020), uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel independent (secara individual) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y). Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima. Dapat

disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Diana (2020), uji statistic F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima atau nilai signifikan $> 0,05$ H_o ditolak. Dalam penelitian ini uji hipotesis f adalah sebagai berikut:

Uji F					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.187	2	86.594	15.315	.000 ^b
Residual	197.892	35	5.654		
Total	371.079	37			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Tabel diatas memperlihatkan variasi nilai variabel bebas (X1) dan (X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 15,315 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti mendukung kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam Lestari (2019), Koefisien Determinasi (R^2) adalah memperkirakan sejauh mana kemampuan model dalam membeberkan variasi variabel bebas. Bobot angka koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 rendah artinya kemampuan variabel-variabel bebas dalam membeberikan variasi variabel terikat sangatlah terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu artinya, variabel-variabel bebas menyumbangkan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai (R^2) tinggi adalah baik, tetapi jika nilai (R^2) rendah tidak berarti model regresi tidak baik

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.436	2.378

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,683 yang menunjukkan koefisien regresi ganda kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,467 berarti 46,7% kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berkontribusi secara bersama-sama.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,857 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,007 < 0,05. Maka nilai t hitung > t tabel (2,857 > 1,005) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang ada pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja baik maka kinerja karyawan juga semakin baik, artinya dengan kepuasan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat baik pengaruhnya bagi seluruh karyawan agar kinerja terus meningkat dan memberikan hasil kinerja yang bagus.

Hal ini dapat dilihat dari puas karena perusahaan tetap memberikan kesempatan promosi secara adil pada masa pandemi covid-19, pada masa pandemi covid-19 tetap menikmati pekerjaan yang diberikan, puas karena mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi, puas karena atasan berlaku adil terkait dalam mengambil keputusan dan senang diberi tanggung jawab pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ramadhan, Gilang (2016), tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,931 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka nilai t hitung < t tabel (4,931 > 1,005) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pengaruh komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan juga semakin baik, artinya dengan adanya

komitmen organisasi maka karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan memacu semangat mereka dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang, tetap bertahan dalam perusahaan pada masa pandemi karena tidak ada pilihan pekerjaan lain, sangat merugikan apabila meninggalkan perusahaan, dan merasa perusahaan sudah banyak berjasa. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Syamsuddin (2020), tentang Dampak komitmen organisasi atas kinerja karyawan PT. BNI KCP Pamulang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari semua variabel simultan ini dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh mayoritas adalah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang berjalan dengan sangat baik. Kemudian dilihat dari variasi nilai variabel bebas (X1 dan X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihatnya besar Fhitung yang diperoleh sebesar 15,315 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dilihat dari mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, tetap berupaya untuk selalu teliti dalam melaksanakan tugas, berupaya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, berupaya dapat menyelesaikan pekerjaan seefisien mungkin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mardiyana (2019), tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah

Istimewa Yogyakarta menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi kepuasan kerja adalah Bank Nagari Syariah Cabang perlu memberikan upah pada saat karyawan mendapat tugas tambahan *shift*. Selain itu, Pimpinan maupun sesama karyawan harus selalu berusaha menjalin hubungan kerja yang baik, sehingga memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan komitmen organisasi terhadap diri karyawan, misalnya dengan Memberikan *reward* dan menciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan target pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawannya agar tidak melebihi kemampuan dari karyawan tersebut. Selain itu, sebaiknya karyawan lebih mengembangkan ide dan gagasan yang dimilikinya agar membuat karyawan lebih berkembang dan mampu

menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi

Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Daniel, F., & Purwanti, A. (2015). *the Impact of Organizational Culture and Job Performance To. 1997*, 1–18.
- Diana, & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93–102.
- Hasibuan, M. s. p. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Henry Haris. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135–151.
- Indrawan, M. I. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 111–117.
- Irma, A. (2019). *Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di PT Telkom Regional 1 Sumatera*. Universitas Medan Area
- Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Binis*, 19(1), 202–211.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 2(1), 1–8.
- Rahmawati, M. & K. J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 63–72.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Grafindo Persada.