



## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) DI KOTA PADANG

Prima Sari Pascariati Kasman<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang,  
[primasari24@gmail.com](mailto:primasari24@gmail.com)

Korespondensi Penulis: Prima Sari Pascariati Kasman

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sample penelitian adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 100 karyawan menggunakan metode *purposive sampling* untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang ada. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin sering pengembangan sumber daya manusia diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin tinggi religiusitas karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan juga akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Religiusitas, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan

martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (*Notoadmojo,2010:5*).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Upaya untuk Mengembangkan kualitas Sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program training and human resource development. Bagi dunia perusahaan sendiri pengembangan sumber daya manusia sangat penting, sebab memiliki Sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perusahaan yang lebih maju dan siap untuk bersaing.

Bank Syariah Indonesia khususnya di Kota Padang telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, namun sedikit menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja dengan baik didalam perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan, Sehingga sebuah organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja semua karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan mereka. Salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap ramah, ceria serta responsif sehingga disenangi dan dihargai oleh nasabah. Dengan situasi dan kondisi seperti ini, sangat meminimalisir kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri, sehingga nasabah lebih sering menjumpai wajah-wajah karyawan yang bersahabat, akrab dan selalu memberi pelayanan yang prima serta dapat membangun kepuasan dan kesetiaan nasabah. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan itu sendiri, Karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik, biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Suatu prestasi kerja tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras serta dibarengi dengan sikap optimisme yang tinggi.

Adanya keterkaitan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kepuasan kerja dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah organisasi perbankan. Selaras dengan teknologi informasi yang diterapkan dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan terkini, Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang telah berupaya meningkatkan kualitas, kuantitas dan jenis produk/layanan sehingga diharapkan dapat memasuki babak baru sebagai Bank Syariah terbesar di Indonesia, Bank Syariah Indonesia (BSI) yang berorientasi pada keutamaan nilai-

nilai syariah islam sebagai lembaga Keuangan yang berbasis ekonomi syariah untuk menjawab kebutuhan masyarakat yang menginginkan penerapan nilai- nilai syariah Islam.

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) resmi beroperasi pada 1 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil penggabungan (merger) tiga bank syariah dari Himpunan Bank Milik Negara (Himbara), yaitu: PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT Bank BNI Syariah (BNIS). Terobosan kebijakan pemerintah untuk melakukan merger tiga bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional. Beberapa pertimbangan yang mendorong proses merger antara lain: pemerintah melihat bahwa penetrasi perbankan syariah di Indonesia sangat jauh ketinggalan dibandingkan dengan bank konvensional. Disamping itu, pemerintah melihat peluang bahwa merger ini bisa membuktikan, sebagai negara dengan mayoritas muslim punya bank Syariah kuat secara fundamental. Bahkan Presiden RI mempertegas lagi bahwa pembentukan bank syariah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperkuat industri keuangan syariah di Indonesia. Tujuan Penggabungan Bank Syariah yaitu untuk mendorong Bank Syariah lebih besar sehingga dapat masuk ke pasar global dan menjadi katalis pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia. Selain itu, merger dari Bank Syariah ini diharapkan dapat berkembang, sehingga dunia perbankan syariah terus tumbuh dan menjadi energi baru untuk ekonomi nasional dan akan menjadi Bank BUMN yang sejajar dengan Bank BUMN lainnya sehingga bermanfaat dari sisi kebijakan dan transformasi Bank tersebut

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang,
2. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang,
3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang,
4. Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang,
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang,
6. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Padang,
7. Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia menurut Veithzal (2008:6) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

### Religiusitas

Religiusitas adalah keyakinan yang kuat terhadap apa yang akan terjadi pada kehidupan manusia itu semata-mata adalah takdir Allah SWT. Untuk mengukur tingkat religiusitas itu ada 5 dimensi yaitu Ideologi, ritual, pengalaman, konsukuensi dan intelektual. Sedangkan dalam konteks penelitian ini, peneliti mengukur tingkat religiusitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang, dilihat dari dimensi-dimensi yang telah dijelaskan oleh aspek religiusitas menurut Kementrian dan Lingkungan Hidup RI Tahun 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu aspek iman, aspek islam, aspek ihsan, aspek ilmu, dan aspek amal.

### Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai/karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67). Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Hasibuan (2012) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.

Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

## METODE PENELITIAN

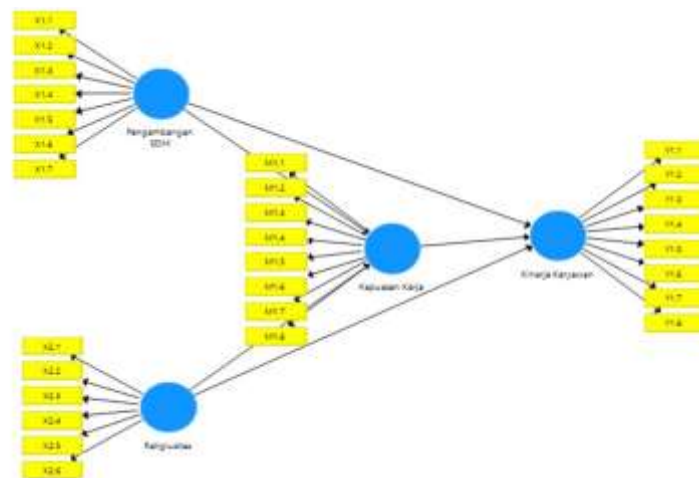
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur path analisis. Metode analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antara pengembang sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bank yang sesuai dengan kriteria untuk dijadikan responden. Kriteria yang digunakan meliputi karyawan yang diberikan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, religiusitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penentuan jumlah sampel yang di tentukan berdasarkan perhitungan melalui rumus Hair et *al* adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden, Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kuesioner tersebut didistribusikan pada 7 (tujuh) Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan SEM (structural Equation Modeling). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara variabel satu dengan yang lain. Metode yang digunakan adalah uji validitas konvergen, dimana nilai loading faktor dari setiap indikator pertanyaan harus lebih besar dari 0,50. Dengan begitu seluruh variabel teramati, yang dituangkan melalui setiap pertanyaan dalam kuesioner, dapat dengan tepat mengukur variabel latennya. Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka variabel dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dianggap reliable apabila memiliki nilai cronbach'S alpha lebih dari 0.6. Apabila Seluruh variabel memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliable, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan adanya pengaruh atau tidak antar variabel penelitian dengan metode resampling bootstrapping yang dikembangkan oleh geisser. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan smartPLS10. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hipotesis penelitian diterima jika nilai weight dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96 untuk  $\alpha = 0,5$ : Hipotesis penelitian ditolak jika nilai weight dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t- tabel untuk  $\alpha = 0,5$ .

## HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran mengenai penyusunan penelitian ini maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang terperinci, jelas dan cermat. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan kaitannya antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. (A. 1) Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan smartPLS 3.0

Keterangan:

X1: Pengembangan Sumber Daya Manusia X2: Religiusitas

Y: Kinerja Karyawan Z: Kejuasan Kerja

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang.

H2: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang.

H3: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang.

H4: Religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang.

H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. (bsi)

H6: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Padang.



H7: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Padang.

### Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

#### Outer Loading Factor

Nilai *loading factor* sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan variable/konstruk laten. Nilai outer loading awal pada variabel pengembangan sumber daya manusia, religiusitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dapat dilihat pada Tabel berikut Menurut Ghazali, indikator yang memiliki nilai loading faktor antara 0.5 - 0.7 dapat diterima.

**Tabel 1**  
**Outer Loading**

| <i>Item</i> | <i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> | <i>Religiusitas</i> | <i>Kepuasan Kerja</i> | <i>Kinerja Karyawan</i> |
|-------------|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| X1.1        | 0.864                                   |                     |                       |                         |
| X1.2        | 0.915                                   |                     |                       |                         |
| X1.3        | 0.909                                   |                     |                       |                         |
| X1.4        | 0.891                                   |                     |                       |                         |
| X1.5        | 0.803                                   |                     |                       |                         |
| X1.6        | 0.720                                   |                     |                       |                         |
| X1.7        | 0.864                                   |                     |                       |                         |
| X2.1        |   | 0.985               |                       |                         |
| X2.2        |   | 0.982               |                       |                         |
| X2.3        |   | 0.978               |                       |                         |
| X2.4        |   | 0.994               |                       |                         |
| X2.5        |   | 0.989               |                       |                         |
| X2.6        |   | 0.967               |                       |                         |

|      |  |  |       |       |
|------|--|--|-------|-------|
| M1.1 |  |  | 0.916 |       |
| M1.2 |  |  | 0.924 |       |
| M1.3 |  |  | 0.916 |       |
| M1.4 |  |  | 0.817 |       |
| M1.5 |  |  | 0.767 |       |
| M1.6 |  |  | 0.734 |       |
| M1.7 |  |  | 0.753 |       |
| M1.8 |  |  | 0.789 |       |
| Y1.1 |  |  |       | 0.805 |
| Y1.2 |  |  |       | 0.830 |
| Y1.3 |  |  |       | 0.727 |
| Y1.4 |  |  |       | 0.842 |
| Y1.5 |  |  |       | 0.888 |
| Y1.6 |  |  |       | 0.888 |
| Y1.7 |  |  |       | 0.915 |
| Y1.8 |  |  |       | 0.874 |

Berdasarkan tabel V.1, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai nilai outer loading dari setiap item – item pertanyaan > loading factor 0,50, yang artinya dapat

diterima atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan variable/konstruk laten.

### Uji Realibilitas

Instrument reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua kriteria yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Sebuah variable/konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0,70. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0,70 sedangkan menurut Ghozali variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70.

**Tabel V.2**  
**Construct reliability dan validity**

|                  | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>rho_A</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|---|
| Kepuasan Kerja   | 0.935                   | 0.944        | 0.946                        | 0.690                                   |
| Kinerja Karyawan | 0.944                   | 0.948        | 0.953                        | 0.719                                   |
| Pengembangan Sdm | 0.937                   | 0.939        | 0.950                        | 0.730                                   |
| Religiusitas     | 0.993                   | 0.993        | 0.994                        | 0.965                                   |

**Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0 2021**

Berdasarkan tabel V.2, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70. Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable. Sedangkan validitas menggunakan nilai *average variance axtracted (AVE)* dengan nilai batasan diatas 0,50 pada tabel V.2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

### Uji Korelasi Diskriminan

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara variable/konstruk dengan variable/konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konsturk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa variable/konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.



**Tabel V1. 3**  
**Nilai Discriminant Validity**

|                         | <i>Kepuasan Kerja</i> | <i>Kinerja Karyawan</i> | <i>Pengembangan SDM</i> | <i>Religiusitas</i> |
|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| <i>Kepuasan Kerja</i>   | 0.830                 |                         |                         |                     |
| <i>Kinerja Karyawan</i> | 0.774                 | 0.848                   |                         |                     |
| <i>Pengembangan SDM</i> | 0.860                 | 0.723                   | 0.854                   |                     |
| <i>Religiusitas</i>     | 0.929                 | 0.799                   | 0.713                   | 0.983               |

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0

Pada tabel V.3 Perbandingan nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing- masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *construct validity dan discriminant validity* yang baik.

### **Pengujian Structural Model**

Pengujian *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara variable/konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi *R-square* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel V1.4**  
**Nilai R-square**

|                         | <i>R-square</i> | <i>Adjusted R-squ</i> |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|
| <i>Kepuasan Kerja</i>   | 0.942           | 0.941                 |
| <i>Kinerja Karyawan</i> | 0.733           | 0.724                 |

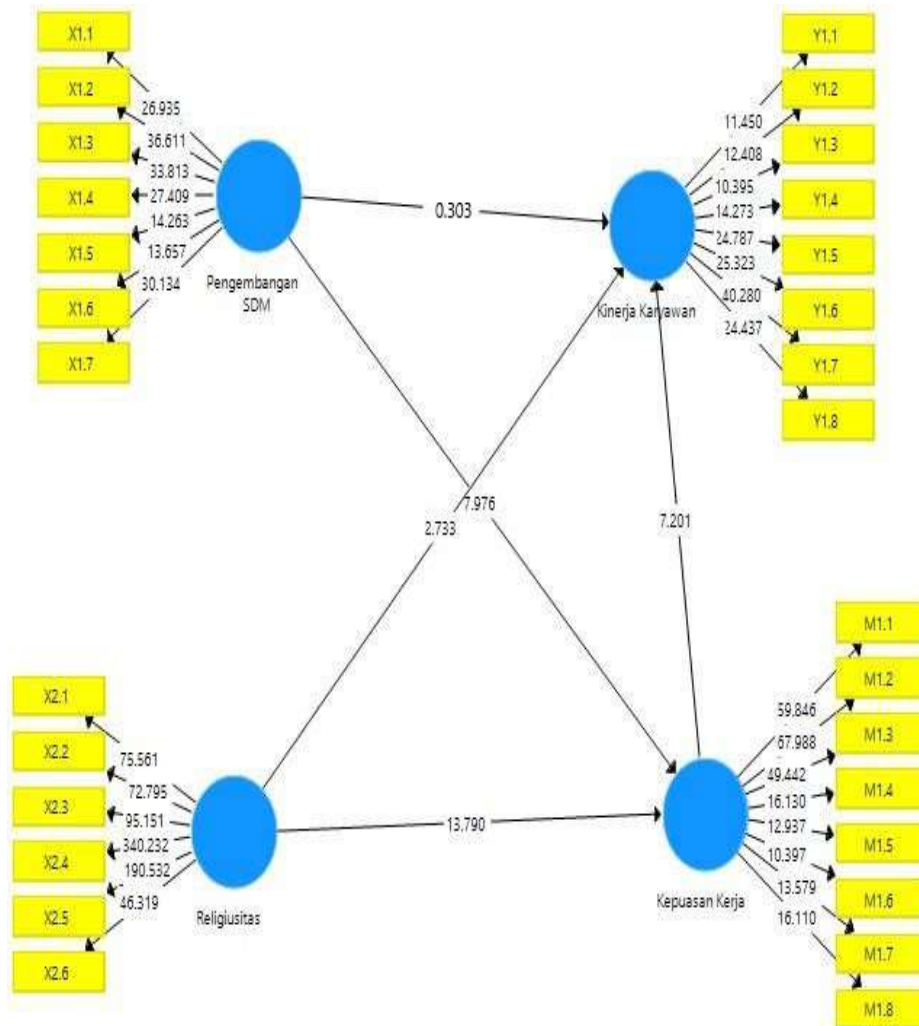
Sumber: hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel V.4 diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,942 atau 94,2% yang dapat di interprestasikan bahwa besarnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) dikota Padang dapat dijelaskan oleh faktor pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kinerja karyawan. Sedangkan 5,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis. Nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,733 atau 73,3% dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

**Analisis Pengaruh Langsung**

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 3.0. hipotesis diterima pada saat tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya. Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. dapat dilihat pada gambar path diagram serta tabel Hasil *Path Coefficient* berikut ini:



**Gambar 2. A. (1)**  
**Path Diagram**

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0

**Tabel 5. A. (2)**

**Uji Hipotesis**  
**Hasil Path Coefficient**

| Variabel/Konstruk                        | Original Sampel | Sampel Mean | Standard Deviation (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Value s | Hasil           |
|--|-----------------|-------------|----------------------------|-----------------------|-----------|-----------------|
| H5. Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan   | 2.055           | 2.112       | 0.285                      | 7.201                 | 0.000     | <b>Diterima</b> |
| H3. Pengembangan SDM -> Kepuasan Kerja   | 0.402           | 0.394       | 0.050                      | 7.976                 | 0.000     | <b>Diterima</b> |
| H1. Pengembangan SDM -> Kinerja Karyawan | 0.031           | 0.026       | 0.101                      | 0.303                 | 0.762     | <b>Ditolak</b>  |
| H4. Religiusitas -> Kepuasan Kerja       | 0.642           | 0.649       | 0.047                      | 13.790                | 0.000     | <b>Diterima</b> |
| H2. Religiusitas -> Kinerja Karyawan     | -0.644          | -0.691      | 0.235                      | 2.733                 | 0.006     | <b>Diterima</b> |

**Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0**

Dari *path coefficient* di atas dapat dilihat nilai original sampel, p value atau *t statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t statistics* > t tabel atau p value < 0,05.

### Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

**Tabel V1. B.1**  
**Uji Hipotesis**  
**Hasil indirect Effect**

| Variabel/Konstruk  | Original Sampel | Sampel Mean | Standard Deviation (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values | Hasil           |
|--|-----------------|-------------|----------------------------|-----------------------|----------|-----------------|
| H6. Pengembangan SDM -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.826           | 0.832       | 0.163                      | 5.055                 | 0.000    | <b>Diterima</b> |
| H7. Religiusitas -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan     | 1.320           | 1.368       | 0.195                      | 6.782                 | 0.000    | <b>Diterima</b> |

**Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0**

### **Hasil Analisis dan Pembahasan**

Penelitian ini memiliki 7 hipotesis yang akan dibahas hasilnya satu persatu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan smartPLS versi 3.0.

#### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sampel 0.031 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 0.303 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.762 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan theory maslow dilihat dari kebutuhan aktualisasi diri yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diperkuat oleh lima faktor salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia.

#### **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sampel -0.644 yang menunjukkan angka negatif dengan nilai t-hitung 2.733 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.006 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis kedua diterima. Variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan theory maslow dilihat dari kebutuhan sosial yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diperkuat oleh 5 faktor salah satunya ialah faktor religiusitas. Hal ini mengindikasikan bahwa Seseorang yang bekerja dengan baik serta mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, disebabkan oleh tingkat kesadaran religiusitas orang tersebut.

#### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficients dengan nilai original sampel 0.402 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 7.976 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima. Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia telah dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mencerminkan bahwa penugasan sesuai dengan kompetensi telah diterapkan Bank Syariah Indonesia di kota Padang, kondisi tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

#### **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients*

dengan nilai original sampel 0.642 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 13.790 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat dikatakan hipotesis keempat diterima. Variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Religiusitas setiap karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan perusahaan dengan adanya religiusitas yang sudah ditanamkan pada individual karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 2.055 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 7.201 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis kelima diterima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat dan sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini, variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat dimediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0.826 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 5.055 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan hipotesis keenam diterima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan.

### **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 1.320 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 6.782 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan hipotesis ketujuh diterima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa religiusitas mampu memediasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang. variabel kepuasan kerja dapat memediasi religiusitas dan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

**Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:**

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.
- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang.
- 6) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya secara parsial variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Serta pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja dan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 7) Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya religiusitas meningkatkan kinerja dan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad, (2018). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Ghozali, Imam & Hengky Latan, (2015), *“Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2”*, Semarang: Undip.
- Hasibuan, Melayu S.P (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasibuan Melayu (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hussein Fattah (2017). *“Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan, Dan Efikasi Diri”*. (Yogyakarta: Elmatera Anggota IKAPI).
- Irham Fahmi (2016). *“Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus”*, (Bandung: Alfabeta)
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro ( 2009), *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Kasmir (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. (Jakarta: Rajawali).
- J.F. Hair (2017). *“Multivariate Data Analysis”*, Edisi 5, Semarang: Gramedia Pustaka Utama, 2006



- M. Taufiqamir (2017). *“Perilaku Organisasi”*, (Jakarta: Kencana).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Raja Oloan Tumanggor (2018). *“Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi”*. (Yogyakarta: Andi)
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, cetakan ke21 (Bandung:Alfabeta).
- Suhardiyanto., (2001) *Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta, Kanisius
- Suryabrata, Sumadi (2013), *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Sutrisno, Edy (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. ( Jakarta: Kencana).
- Veithzal Rivai Zainal dkk (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik”*, (Jakarta: RajawalinPers).
- Wilson Bangun (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Erlangga).
- Wirawan, (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan”*. (Jakarta: Rajawali Pers).