



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

A. Rofik<sup>1</sup>, Chamariyah<sup>2</sup>, Wasis Budiarto<sup>3</sup>  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

### Abstract

This type of research is explanatory, to test the hypothesis between variables and tested for truth. the research approach used is quantitative, the research sample is 76 respondents. Data analysis used SPSS analysis and PLS Program SEM analysis. The aims of this study were: 1) To analyze the effect of organizational culture on employee performance at the Bhakti Sumekar Sumenep Islamic People's Financing Bank (BPRS); 2) To analyze the effect of competence on the work performance of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS); 3) To analyze the effect of organizational culture on employee motivation of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS); 4) To analyze the effect of competency on employee motivation of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS); 5) To analyze the effect of motivation on employee performance at the Bhakti Sumekar Sumenep Islamic People's Financing Bank (BPRS); 6) To analyze the indirect effect of organizational culture on the work performance of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) which is mediated by motivation; 7) To analyze the indirect effect of competence on the work performance of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) which is mediated by motivation.

The results showed that: 1) Organizational culture has a significant effect on employee performance at the Bhakti Sumekar Sumenep Islamic People's Financing Bank (BPRS) with an original sample value of 0.375 and a p-value of 0.002; 2) Competence has a significant effect on the performance of employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) with an original sample value of 0.377 and a p-value of 0.000; 3) Organizational culture has a significant effect on the motivation of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) with an original sample value of 0.709 and a p-value of 0.000; 4) Competence has a significant effect on the motivation of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) with an original sample value of 0.100 and a p-value of 0.003; 5) Motivation has a significant effect on the work performance of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) with an original sample value of 0.207 and a p-value of 0.023; 6) organizational culture has an indirect effect on employee performance at the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Funding Bank (BPRS) mediated by motivation with an original sample value of 0.147 and a p-value of 0.017; 7) Competence has an indirect effect on the work performance of the employees of the Bhakti Sumekar Sumenep Sharia People's Financing Bank (BPRS) which is mediated by motivation with an original sample value of 0.021 and a p-value of 0.006.

**Keywords:** Organizational culture, competency, motivation, work performance.

### Abstrak

Jenis penelitian adalah eksplanatori, untuk menguji hipotesis antar variabel dan diuji kebenarannya. Pendekatan penelitian yang digunakan kuantitatif, Sampel penelitian sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan analisis SEM Program PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; 5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; 6) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh motivasi; 7) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,375 dan nilai p-values sebesar 0,002; 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,377 dan nilai p-values sebesar 0,000; 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,709 dan nilai p-values sebesar 0,000; 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,100 dan nilai p-values sebesar 0,003; 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,207 dan nilai p-values sebesar 0,023; 6) budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,147 dan nilai p-values sebesar 0,017; 7) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample yang dimiliki sebesar 0,021 dan nilai p-values sebesar 0,006.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, kompetensi, motivasi, prestasi kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Dewasa ini berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan dan perubahan tersebut harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangannya. Demikian juga dengan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Sebagai seorang karyawan yang bertugas mengemban amanat bangsa dan negara, dibutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang mampu mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk mempunyai prestasi kerja yang handal dan profesional.

Untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreativitasnya. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan

prestasi kerja. Menurut Baskorowati, (2018:56), prestasi kerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Heidjrachman, (2016:98), prestasi kerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut, (Lawler dan Potler, 2015:48), menegaskan bahwa job performence ialah “successful role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2016:50), yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2016:51), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja.

Setiap individu yang masuk bekerja dalam suatu organisasi membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang pekerjaan, upah, status, lingkungan sosial dan pengembangan dirinya. Jika harapan tersebut terpenuhi akan terbentuk sikap positif yang menimbulkan rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Bila keinginan tidak terpenuhi akan timbul sikap negatif akibat adanya dorongan atau keinginan untuk tidak masuk kerja. Sehingga kepuasan kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada prestasi kerja karyawan, dimana bila peningkatan kepuasan kerja maka terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan atau sebaliknya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo, (2015:220), mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suryabrata, (2017:75), menyatakan bahwa prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai work performance, (Prabowo, 2015:220).

Definisi prestasi kerja menurut Lawler, (dalam As’ad, 2018:177), adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter, (dalam As’ad, 2018:177), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall, (2016:67), menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya. Menurut Hasibuan, (2019:187), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Lain halnya pendapat Mangkunegara, (2015:218), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau prestasi kerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen prestasi kerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang akan dikelola. Menurut Prawirosentono, (2016:235), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Preffer, (2017:129), prestasi kerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi kerja yang dicapai serta yang diperlukan. Dengan demikian prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah prestasi kerja sebagai hasil atau output yaitu menilai prestasi kerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah prestasi kerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (personal ability) yang dimiliki oleh seorang karyawan.

## 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017:69), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti, (2017:377), instrumen penilaian prestasi kerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai prestasi kerja individu seseorang karyawan yang meliputi:

1. Prestasi kerja kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono, 2017:10). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiono, 2017:13). Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

### 3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60). Variabel penelitian ini adalah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung akan tetapi dapat diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Variabel ini juga disebut sebagai

unobserved variables. Dalam penelitian ini, setiap variabel endogen, moderating dan eksogen merupakan variabel laten. Variabel laten dalam penelitian ini ada tiga macam, yaitu:

- a. Variabel eksogen (variabel bebas)  
Disebut sebagai variabel yang keberadaannya mampu mempengaruhi variabel lain, disebut juga sebagai variabel eksogen, dilambangkan dengan huruf X. Variabel eksogen atau sering juga dikenal dengan variabel dependen (Variabel bebas), merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan mempengaruhi variabel independen (endogen). variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel ini endogen menuju variabel eksogen.
- b. Variabel endogen (variabel terikat)  
Variabel endogen atau variabel independen dikenal juga sebagai variabel yang disimbolkan dengan huruf Y2, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel `bebas). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja (Y2) ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel ini eksogen menuju variabel endogen.
- c. Variabel intervening (Variabel moderating)  
Dikenal juga dengan istilah variabel penghubung dari variabel eksogen terhadap endogen. Variabel moderating ini berperan sebagai pemediasi/perantara hubungan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini variabel moderating penelitian ini adalah motivasi (Y1) yang letaknya ditunjukkan berada diantara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Alasan dipilihnya lokasi tersebut dikarenakan adanya fenomena yang terjadi di lingkup organisasi tersebut, dan kemudahan peneliti untuk memperoleh data tentang gambaran objek penelitian, serta karena kerabat dekat peneliti bertugas di instansi tersebut.

### 3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang atau keseluruhan kelompok orang, peristiwa yang diminati peneliti untuk diteliti, (Malhotra, 2018). Sedangkan menurut Sugiyono, (2017:63), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dikaji, dianalisa dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 305 orang.

#### Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2017:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya/jumlah populasi lebih besar atau di atas 100 orang maka sampel penelitian dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebanyak 76 orang, metode pengambilan sampel menggunakan Purposive sampling.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Objek Penelitian

PT. BPR Bhakti Sumekar dengan Akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan Persetujuan dari Bank Indonesia no.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

Selanjutnya untuk mengukuhkan pendirian PT. BPRS Bhakti Sumekar – Sumenep, Pemerintah kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang Pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bhakti Sumekar. Perubahan Sistem Konvensional menjadi Sistem Syari'ah dan perubahan nama PT.BPR Bhakti Sumekar menjadi PT.BPRS Bhakti Sumekar dalam akte notaris Sukarini SH notaris di Sidoarjo No.1 tanggal 1 Nopember 2003 telah mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No.C-01389

HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 dan persetujuan izin prinsip Bank Indonesia NO.6/606/DPbs Jakarta tanggal 21 Mei 2004 serta Bank Indonesia Cabang Surabaya No.6/353/DPBPR/IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004.

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya lembaga keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomosili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep. Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat Memorandum of Understanding (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT. Bank Syari'ah Muamalat Indonesia, Tbk. pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksana dalam proses pengambilalihan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekuitmen, pelatihan dan pembinaan.

Ditinjau dari prestasi kerja karyawan di Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep diukur dengan menggunakan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasam serta dituntut kmandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan yang dihadapi saat ini bahwa kinerja karyawan menurun, dilihat dari data taget dan realisasi di bagian maeketing, serta presentasi pencapaian kinerja penjualan dari tahun 2020 – Desember 2022 nampak terjadi penurunan.

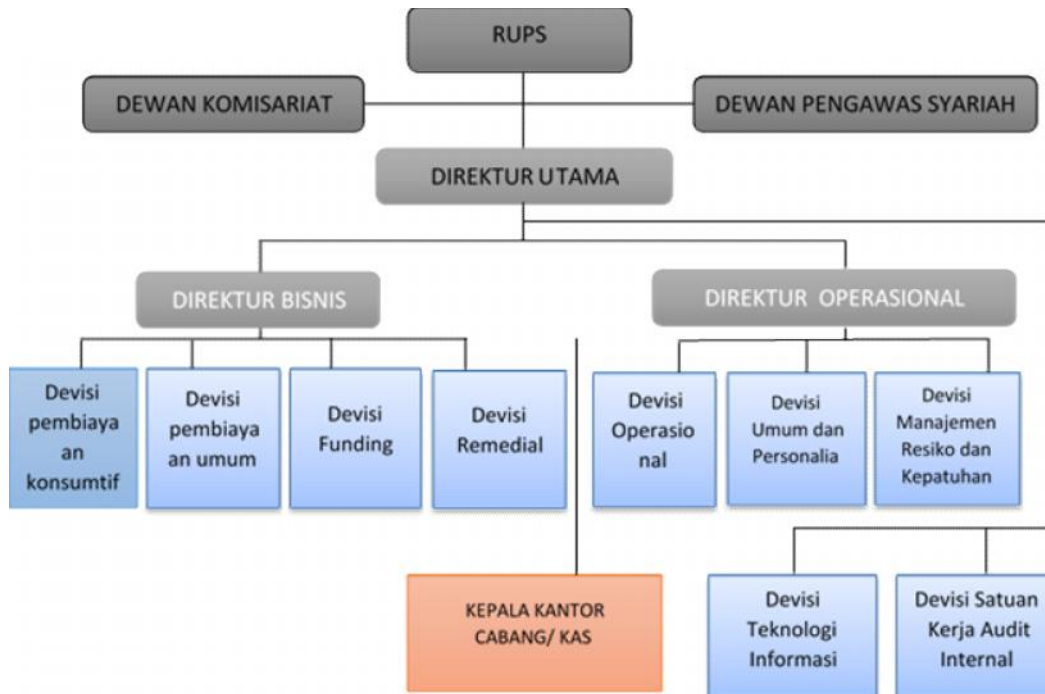
Dalam menjalankan operasional pekerjaa guna mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan, Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, kompetensi yang digunakan dalam organisasi ini meliputi : 1) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, 2) Memiliki tingkat analisis yang tinggi, 3) Detail terhadap hal kecil, 4) Kerja cepat dan kerja cerdas, 5) Memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, 6) Punya determinasi tinggi, dan 7) Memiliki jiwa pemimpin baik.

Visi adalah cita-cita atau nilai inti dari organisasi atau tujuan masa depan perusahaan yang berisi pikirn-pikiran yang dirumuskan untuk tujuan jangka panjang organisasi. Adapun visi yang telah dirumuskan oleh Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya. Selanjutnay agar misi mudah di pahami oleh semua unsur organisasi dan dapat dijalankan maka visi tersebut dijabarkan dalam bentuk misi. Misi yang telah dirumuskan meliputi:

1. Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah
2. Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah
3. Mengupayakan Peningkatan Pendapatan Asli Daerah

#### **4.2 Struktur Organisasi**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep merupakan perusahaan perbankan berbasis syariah yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya dipimpin oleh Direktur Utama, Direktur utama dalam menjalankan tugas dibantu oleh Direktur Bisnis dan Direktur Operasional, seta memiliki 7 (Tujuh) Devisi yang dipimpin kepala devisi. Secara terperinci tentang struktur organisasi tersebut ditunjukkan dalam gambar berikut ini.



Tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah sebagai berikut:

1. RUPS, mempunyai tugas:
  - a. Perencanaan, eksekusi, dan evaluasi kinerja;
  - b. Evaluasi hasil laporan perkembangan perusahaan;
  - c. Corporate Social Responsibility (CSR);
  - d. Evaluasi laporan keuangan perusahaan;
  - e. Evaluasi hasil laporan bagian pengawas;
  - f. Pembahasan masalah dan pengambilan keputusan;
  - g. Pembahasan tentang gaji dan tunjangan;
2. Dewan Komisariat, mempunyai tugas:
  - a. Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi;
  - b. Melakukan pengawasan terhadap RJPP dan RKAP;
  - c. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja direksi;
  - d. Mengkaji system manajemen;
  - e. Memantau efektivitas penerapan good corporate governance dan melaporkannya kepada RUPS;
  - f. Menginformasikan kepemilikan saham pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan;
3. Dewan pengawas, mempunyai tugas:
  - a. Memberikan nasihat dan saran kepada direksi;
  - b. Melakukan pengawasan baik secara aktif dan pasif;
  - c. Sebagai mediator Antara dewan direksi dan RUPS;
  - d. Merumuskan permasalahan yang memerlukan pengesahan RUPS;
  - e. Melaporkan kegiatan usaha serta perkembangan perusahaan, sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun.
4. Direktur utama, mempunyai tugas:
  - a. Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju;
  - b. Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara keseluruhan;
  - c. Memimpin meeting rutin dengan kepala cabang;

*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (A. Rofik)*

- d. Menunjuk orang untuk memimpin divisi teknologi informasi;
  - e. Menunjuk orang untuk memimpin divisi satuan kerja audit internal;
  - f. Menyampaikan laporan kepada RUPS atas kinerja perusahaan;
  - g. Mengawasi kompetisi internal dan eksternal;
  - h. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan.
5. Direktur bisnis mempunyai tugas:
- a. Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju;
  - b. Menghadiri meeting rutin dengan direktur utama;
  - c. Menunjuk orang untuk memimpin divisi teknologi informasi;
  - d. Menunjuk orang untuk memimpin beberapa divisi, diantaranya Divisi pembiayaan konsumtif, divisi pembiayaan umum, divisi funding dan divisi remedial;
  - e. Mengawasi kompetisi internal dan eksternal;
  - f. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan.
6. Direktur operasional, mempunyai tugas:
- a. Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju;
  - b. Menghadiri meeting rutin dengan direktur utama;
  - c. Menunjuk orang untuk memimpin divisi teknologi informasi;
  - d. Menunjuk orang untuk memimpin beberapa divisi, diantara divisi operasional, divisi umum dan personalia serta divisi manajemen resiko dan kepatuhan;
  - e. Mengawasi kompetisi internal dan eksternal;
  - f. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan.
  - g. Divisi teknologi informasi mempunyai tugas:
    - a. Melakukan pengembangan dan pengawasan dalam bidang teknologi informasi;
    - b. Melaporkan segala permasalahan kepada direktur utama terkait bidang teknologi informasi;
    - c. Melakukan evaluasi bidang teknologi informasi.
- h. Divisi satuan kerja audit internal, mempunyai:
- a. Melakukan audit kepada setiap divisi baik bidang bisnis atau operasional paling kurang satu tahun 1 kali;
  - b. Melakukan audit kepada setiap cabang perusahaan paling kurang satu tahun sekali;
  - c. Memberikan laporan hasil audit kepada direktur utama;
  - d. Melakukan evaluasi terkait pengawasan dan audit untuk perkembangan organisasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dituntut memiliki dan menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah secara umum baik dibidang administrasi, pengaduan serta mewujudkan visi misi yang diemban oleh Bank BPRS Kabupaten Sumenep. Sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, pimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep menggunakan pendekatan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan agar terbangun komunikasi yang baik; senantiasa mensosialisasikan agar senantiasa meningkatkan kompetensi dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan dituntut untuk saling memberikan motivasi terhadap sesama karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti



Sumekar Sumenep yang di mediasi motivasi, serta mendapatkan respon baik oleh karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan variable pemediasi motivasi mampu memberikan perubahan untuk meningkatkan peran budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang di mediasi motivasi, serta mendapatkan respon baik oleh karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan variable pemediasi motivasi mampu memberikan perubahan untuk meningkatkan peran kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditulis oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi terhadap motivasi secara keseluruhan mencerminkan pengaruh yang positif namun berpengaruh relative kecil, hal ini perlu adanya perhatian dari pimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep untuk meningkatkan kembali dan mensosialisasikan tentang kompetensi kepada karyawan agar bisa meningkatkan motivasi secara sukarela.
2. Variabel motivasi mampu memediasi kompetensi terhadap terhadap kinerja karyawan, oleh karenanya, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep perlu melakukan berbagai upaya dan terobosan-terobosan yang mendukung terhadap penggunaan faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi untuk digunakan sebagai peningkatan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Variabel motivasi mampu memediasi/memberikan pengaruh yang positif dari budaya organisasi Bhakti Sumekar Sumenep mengupayakan penggunaan faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi dan budaya organisasi agar dipakai dan ditingkatkan kembali, baik dengan cara memberikan arahan, dorongan semangat serta melakukan kegiatan yang bertujuan mendukung terhadap peningkatan motivasi dan budaya organisasi misalkan dengan memberikan penghargaan, dukungan semangat kerja dan lain-lain.
4. Variabel budaya organisasi terhadap motivasi direspon sangat berarti sehingga memiliki pengaruh yang dominan terhadap tujuan organisasi yaitu mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, hendaknya hal ini tetap dipertahankan atau ditingkatkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Mega Rosa Arini Putri, 2019. Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Financial Compensation on employee performance At PT. International Garment World in Denpasar. Jounal International; Bali.
- Ainanur, 2018. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Tesis, Yogyakarta.
- Arnold, Hugh j. dan Daniel C. Feldman. 2016 A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(3):350-60.
- Beach, Lee Roy, 2018. Making The Right Decision Organizational Behavior an Introductory Text. Third Edition, Europe: prentice Hall.
- Bliss, S.E. 2018. The Affect of Emotional Intelligence on a Modern Organizational Leader's Ability to Make Effective Decision. <http://eqi.org/mgtpaper.htm>,(diakses 23 November 2013)
- Buchanan, D. and Huczynski A. 2018. Organizational Behavior. Seventh Edition. Pearson Educational International, New jersey.
- Flippo, Edwin. 2018. Manajemen Personalia Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Glaser, E. 2018. An Experience in the Development of Critical Thinking. Advanced School of Education at Teacher's College: Columbia University
- H. Teman Koesmono, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Tesis, Surabaya.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2017. Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. Ainul 2015. Metode Penelitian Perawatan dan Teknik Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Imron, 2018. The Influence of Leadership Style, Teamwork and Organizational Culture on Work Performance and Its Impact on Employee Performance. *Journal International; Bangka Belitung*.
- Indriantono & Supomo, 2016. Pendekatan Dalam Penelitian. Jakarta: Erlanga.
- Jouita Victoria Pattynama at al, 2017. Influence Of Motivation Work, Work Discipline, And organizational culture In Work performance Library Board Of North Sulawesi Province. *Journal International. Sulawesi*.
- Kartono 2017. Psikologi Wanita. (Jilid II): Pengelompokan Budaya Organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Kotter, john P. & Heskett, James L. 2017. Corporate Culture and Performance. New York: The Free Press
- Kreitner & Kinicki, 2015. Mengenal Budaya Organisasi Lebih Mendalam. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lawler, 2018. Mendalami Prestasi Kerja Karyawan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martono, 2015. Teknik Analisis Dalam Penelitian. Jakarta: Erlanga.
- Molenaar, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Grasindo
- Mondy & Noe, 2015. Memahami factor budaya organisasi dalam perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musyaffak, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pamekasan). *Journal Nasional. Universitas Surabaya*.
- Nalia. 2018. Budaya Organisasi dan Dimensinya: Universitas Padjadjaran.

- Nawawi. Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurmianto. 2017. Kompetensi dan Kemampuan Kerja Karyawan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pamudji, 2017. Membangun Motivasi bagi karyawan. Bina Aksara: Jakarta
- Prabowo, 2015. Prestasi kerja karyawan dan penilaiannya. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- Prawirosentono, 2016. Bagaimana mengelola karyawan dan memahami prestasi kerja bagi karyawan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Preffer, 2017. Karyawan dan prestasi. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Robbins, S.P, 2017. Organizational Behavior, twelfth edition. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2017. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.
- Rossa Valentina at al, 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah. Tesis, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. Memahami Instrumen penilaian karyawan melalui prestasi kerja. Cetakan kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagan, SP., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara
- Siegall, 2016. Prestasi Kerja dan Pengembangannya. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. 2015. Pengantar Manajemen. Cet 6. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, 2019. Kompetensi Kerja Bagi Karyawan Perusahaan. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, 2017. Memahami manfaat penilaian prestasi kerja seorang karyawan. Jakarta Labment.
- Suryabrata. 2017. Perkembangan Prestasi Kerja bagi karyawan, Reset manajemen karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. Manajemen Prestasi kerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, 2018. Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Wisnu Pernama, 2016. The Effect of Competence and Eemployee Otivation on Work Achievements in PT. Astra International Toyota Sales Operation Branch Soekarno Hatta Bandung. Journal International; Bandung.