

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG PALOPO**

**PUTRI AYU<sup>1</sup>**

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhammadiyah Palopo

Jln. Jendral Sudirman KM 03, Binturu, Kota Palopo

Email : [ptriaayuuuu@gmail.com](mailto:ptriaayuuuu@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, kemudian metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 55 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji  $R^2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), variabel pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), serta variabel independen dalam penelitian ini kompetensi (X1) dan pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** Kompetensi, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of competence and HR development on the performance of the employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Palopo Branch. In this study using primary data, then the data collection method using a questionnaire to 55 respondents obtained by using a sampling technique that is saturated sampling. Analysis of the data in this study using the SPSS version 22 program which includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using T test, F test, and  $R^2$  test. The results of this study indicate that the competence variable (X1) affects employee performance (Y), the HR development variable (X2) affects employee performance (Y), and the independent variables in this study competence (X1) and HR development (X2). the dependent variable is employee performance (Y).

**Keywords:** Competence, HR development, and employee performance

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan atas dasar pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja adalah gambaran yang menunjukkan sejauh mana usaha-usaha yang dilakukan dalam melakukan suatu pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapat kinerja tinggi seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang pegang seseorang dalam organisasi. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moehariono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan

harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sedarmayanti, (2017) mengatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja karyawan, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan disuatu perusahaan. Dadan Ahmad Fadili, dkk (2018) menyatakan tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik lagi.

Menurut Rumawas (2018) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Adiba (2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Khasbulloh (2018) mengungkapkan dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan

mempertahankan sumber daya insani yang unggul.

Kinerja karyawan merupakan bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Bank syariah merupakan salah satu fenomena yang tetap hangat selama hampir dua dekade terakhir di Indonesia. Secara aktual para karyawan bank harus mengikuti atau mengembangkan dunia perbankan. Maka perbankan perlu untuk memfasilitasi pengembangan bagi karyawan bank mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Pengembangan menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo, melaksanakan program sumber daya manusia dengan mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai kepribadian yang kompetitif serta mampu menjaga kinerja dan mutu pelayanan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Kompetensi**

Istilah *competencies*, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata ‘*competence*’ sebagai keadaan yang sesuai, memadai,

atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Keberadaan manusia memiliki yang sangat penting bagi organisasi kali ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

### **Jenis Kompetensi**

Adapun jenis kompetensi menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut :

#### a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah sebuah personal yang mencerminkan, kepribadian yang arif, stabil, dewasa, mantap dan berwibawa menjadi teladan bagi karyawan dalam perusahaan.

#### b. Kompetensi kemampuan

Salah satu kemampuan pemahaman terhadap karyawan, perancangan dan pelaksanaan dalam suatu pekerjaan.

#### c. Kompetensi profesional

Yakni suatu penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kerja

#### d. Kompetensi sosial

Berbagai kompetensi dalam berkomunikasi dan berinteraksi bersama dengan karyawan-karyawan yang lain.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

#### a. Keterampilan (*Skill*) Merupakan kemampuan yang menunjukkan system

atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja

b. Pengetahuan (*Knowledge*) Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu

c. Konsep diri sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pada pekerjaan tersebut.

d. Sifat (*Trait*) Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.

e. Motif Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan.

### **Pengembangan SDM**

Dalam era globalisasi sekarang ini pengembangan sumber daya manusia tidak saja penting dilakukan untuk mewujudkan suatu organisasi yang memiliki kerangka kuat dan mampu menghadapi semua tantangan dan persaingan yang tidak dapat dihindari. Untuk itu sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dikembangkan agar dapat memberikan peran yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Marwansyah (2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Priansa (2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan, pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

#### **Indikator Pengembangan SDM**

Menurut Endang Sukartaji 2016 :

- a. Rotasi Unit Kerja Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.
- b. Latihan instruksi pekerjaan Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan

tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

- c. Magang Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- d. Pengarahan Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e. Penugasan Sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyaan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Mangkunegara (2012) mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja<sup>3</sup>
- e. Inisiatif
- f. Ketelitian

## METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian merupakan proses rancangan peneliti yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu proses penelitian. Desain penelitian ini bertujuan untuk memberikan pegangan atau data yang jelas dan terstruktur kepada seorang peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Nasution (2011) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat melaksanakan secara ekonomis serta dengan tujuan penelitian. Desain penelitian dapat memberi pegangan yang lebih jelas kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya, desain penelitian juga dapat menentukan batas-batas penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Desain penelitian selain memberikan gambaran yang jelas tentang seorang peneliti, juga memiliki macam-macam kesulitan yang akan dihadapi yang mungkin juga lebih dihadapi oleh peneliti lain. Adapun proses desain penelitian yang dikemukakan oleh Nasution (2011), proses pencakupan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi dalam pemilihan masalah
2. Memformulasikan masalah penelitian dan membuat hipotesis
3. Membangun penyelidikan dan percobaan
4. Dapat memilih dan mendefinisikan pengukuran variabel

5. Dapat memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan Menyusun alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data

6. Membuat coding, serta mengadakan editing dan processing data

7. Menganalisis data dan pemilihan prosedur statistik

8. Penelitian hasil laporan dari peneliti.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo dengan menggunakan waktu penelitian kurang lebih dua bulan setelah melakukan seminar proposal.

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo yaitu berjumlah 55.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2012) yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili) ukuran sampel yang merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari satu populasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 55 responden, yang diambil dari seluruh populasi yang ada di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

## **Instrument Penelitian**

Menurut Sugiyono

(2012) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

## **Uji Validitas**

Menurut Kuaseri (2012) validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang di dapatkan dari intepretasi skor tes. Jika korelasinya signifikan maka alat ukur yang digunakan valid, selain itu dengan menggunakan angka kritis pada r tabel dengan taraf signifikan 5% dan jumlah r responden sebanyak 55 orang, apabila koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tidak valid.

## **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2015) reabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukuran yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode alpha cronbach dan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden reliabel. Jika instrumen memiliki faktor realibilitas

atau alpha sebesar 0,60 atau lebih tinggi maka instrumen dapat diandalkan.

## **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan mencari pengaruh variabel antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dua atau lebih variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu regresi berganda adalah metode yang akan meneliti ada atau tidaknya hubungan antara satu kejadian dengan sejumlah kejadian yang lainnya. Persamaan regresi linear yang terdiri dari dua variabel bebas.

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dimana dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Tujuan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu variabel (minimal dua), karena analisis ini sering disebut multivariate dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X), untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel dependen (X1,X2...) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan pengujian statistik.

Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2 , = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Pengembangan SDM

e = error

### Uji t (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika t hitung > t tabel, maka Hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### Uji Menyeluruh/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghozali (2006). Pada uji jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, maka variabel independen secara serentak

berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali, (2006).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel kompetensi (X1), pengembangan sdm (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada data penelitian yang telah dikumpulkan baik itu variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,053 + 0,446X1 + 0,447X2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,053 artinya apabila kompetensi dan

pengembangan sdm nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 5,053..

2. Koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,446 artinya setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan bernilai 0,446.
3. Koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,447 artinya setiap peningkatan variabel pengembangan sdm sebesar satu satuan maka kinerja karyawan bernilai 0,447.

#### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apabila nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $T_{tabel}$  didapat melalui  $sig.a = 0,05$  dengan  $df = n-k$ . Dimana,  $df = 53-2 = 53$  maka nilai  $T_{tabel} = 1,674$

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,867 lebih besar dari pada  $T_{tabel}$  sebesar 1,674, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

H2 = Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3,050 lebih besar dari pada  $T_{tabel}$  sebesar 1,674, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yakni kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) atau produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,069 dengan  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 55 - 2 = 53$  sehingga nilai  $F_{tabel} = 3,17$ . Sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,069 > 3,17$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan pengembangan sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,251 atau 25,1%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas (independen) yaitu kompetensi (X1) dan pengembangan sdm (X2) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sebesar 25,1% dan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian, maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo. Karena untuk melihat tingkat kinerja pengaruh terhadap kinerja karyawan diperlukan sebuah penelitian yang dimana untuk mendapatkan sebuah informasi mengenai tingkat kinerja karyawan, Dalam hal ini tentunya semakin tinggi kompetensi yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo yang merupakan hal yang utama dalam melihat kualitas sebuah karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Winanti 2011 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atanur dan Ariyanto 2015, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Listyo 2010 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sri Wahyuningih 2017 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aliansyah Basuki 2021 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian, maka secara parsial variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo. Tentunya untuk melihat

sebuah tingkat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memerlukan sebuah observasi peninjauan secara cermat untuk melakukan penelitian yang inovatif dan kreatif yang merupakan hal yang utama, Dengan demikian semakin tinggi Pengembangan SDM yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Christopher Giovanni Tarigan, M. Arif Nasution (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. H Maskan Komariah 2017 menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Febrisma Ramadhya Findarti 2016 menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diah Rusminingsih 2010 menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Widya Rashe Amanda 2014 menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, untuk melihat tingkat pengaruh kinerja karyawan yang merupakan point utama yang harus galih mendalam, tentunya memerlukan observasi peninjauan secara cermat untuk melihat kuantitas dan kualitas karyawan Bank Syariah Indonesia, maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini,

semakin tinggi nilai variabel bebas (independen) kompetensi dan pengembangan SDM maka akan semakin tinggi pula variabel terikat (dependen) kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Rifki Aditya, Hamidah Nayati, Utami Ika Ruhana (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan pengaruh SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra 2016 menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atanur dan Ariyanto 2015, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana 2016 menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sri Wahyuningih 2017 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo

- b. Pengembangan SDM berpengaruh kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.
- c. Kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi peneliti selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.
- c. Diharapkan pada penelitian ini juga dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Adiba (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018 Halaman 38-45
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja.

*Ekonomi Bisnis*, 35–36.

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Edison dkk (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari Volume 4, Nomor 1, Juli 2017.
- Fay, D. L. (1967). Penilaian Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2015, 6–14.
- Fadli, dkk (2018) Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Handoko dalam murty. (2012). Manfaat penilaian kerja bagi kinerja karyawan. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Hasbulloh (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya.
- Kasmir (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.4 No.1 Juni 2019.
- Koesmono, T. (2016). Pengaruh Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Produksi Pada Pt Siwi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(4), 389. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2001.V5.I4.1940>.
- Kuaseri. (2012). *Pengertian dan Reliabilitas, Jenis, Prinsip, Cara Menghitungnya*. Seputar Pengetahuan. <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2020/03/validitas-adalah.html>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 287221.
- Mangkunegara (2016) Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. Volume 2, Issue1, Januari 2021.
- Moehariono (2012) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 Hlm 196-208.
- Monalis, E. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Nahrudin, Z. (2018). *Faktor-Faktor*

*Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan. 1, 5–6.*

- Nasram (2017) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Utama Nusantara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Sedarmayanti (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.* 6–24.
- Sugiyono (2014) Modul Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Spencer dan Spencer (Moehariono, 2012) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Rumawas (2018) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma :Jurnal Riset Bisnis & Managemen*,8(1).<https://doi.org/10.34010/Jurisma.V8i1.998>
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146–153.
- Wibowo (2016) Kuaseri. (2012). *Pengertian dan Reliabilitas, Jenis, Prinsip, Cara Menghitungnya.* Seputar Pengetahuan. <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2020/03/validitas-adalah.html>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 287221.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>
- Yudistira Dan Siwantara (2012) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. Vol II No. 1 Maret 2018.

