

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 perkembangan 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo ?
- b. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo ?

- c. Apakah kompetensi dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembanga SDM terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pengaruh kompetensi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan PT Bank Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat memperdalamI pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Peraktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, serta mengetahui dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu mengetahui kompetensi kerja pegawai dan pengembangan sdm kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

1.6 Sistematika Penulisan

Proposal ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap personal yang ada.

Adapun sistematika dalam penulisan proposal ini:

Bab 1 Pendahuluan. Pembahasannya meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, manfaat teoritis, manfaat praktis, ruang lingkup dan Batasan penelitian, sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan pustaka. Pembahasannya meliputi pertama kompetensi, meliputi: pengertian kompetensi. Kedua, pengembangan SDM diantaranya: pengertian pengembangan SDM, manfaat dan tujuan pengembangan SDM, faktor-faktor pengembangan SDM. Ketiga, kinerja karyawan meliputi: pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor kinerja karyawan. penelitian terdahulu. Kerangka konseptual. Hipotesis penelitian.

Bab 3 Metode penelitian meliputi: desain penelitian, lokasi dan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variabel

penelitian dan definisi oprasional, intrumen penelitian, obervasi, uji validasi, uji reabilitas, Teknik analisis data, analisis regresi linier berganda, uji T (persial), koefisien determinasi R^2 .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengaruh Kompetensi

Definisi Pengaruh Kompetensi

Istilah *kompetencies, 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.

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Definisi pengaruh kompetensi adalah suatu kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan sesuatu.

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 berwibawah 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.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan dan Nilai
- b. Keahlian atau Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Personal
- e. Motivasi
- f. Isu-isu Emosional
- g. Kapasitas Intelektual

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), adapun indicator 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.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 dihindar. Untuk itu sumber daya manusia yang ada dalam oraganisasi 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 penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau karyawan baru. Pengembangan karyawan secara internal maka lowongan pekerjaan dapat diisi secara internal pula. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi. Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sekolah dasar, sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Di antara faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Internal
- b. Faktor Eksternal

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.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan 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.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

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.

Manfaat Dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- b. Pemberian imbalan yang serasi , misalnya untuk pemberiannya kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- c. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Maulana (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

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
- e. Inisiatif

f. Ketelitian

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan masalah penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Winanti 2011	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survei, metode pengumpulan data primer.	menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat
2	Ataunur & Ariyanto 2015	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk.	metode penelitian yang digunakan adalah metode survai	Berdasarkan penelitian dapat diketahui secara simultan dan parsial kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk.
3.	Christoper Giovani	Pengaruh Pengembangan	penelitian korelasional	Dapat diketahui bahwa besarnya

	Tarigan, M. Arif Nasution 2014	SumberDaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	dengan menggunakan metode kuantitatif.	pengaruh signifikan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dan selebihnya di pengaruhi faktor faktor yang lain.
4.	Rifki Aditya, Hamidah Nayati, Utami Ika Ruhana 2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	penelitian survey dengan kategori explanatory risert	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Aliansyah Basuki	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kisel Mandiri jombang	penelitian explanatory research	Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
6.	H Maskan Komariah (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan

		Samarinda Seberang	Janan Ilir Samarinda Seberang dapat dibuktikan kebenarannya	pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang.
7.	Febrisma Ramadhiya Findarti (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Berdasarkan penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur,
8.	Christoper Giovani Tarigan, M. Arif Nasution 2014	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada	penelitian korelasional dengan menggunakan metode kuantitatif.	Dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dan selebihnya di

		PT. PLN Cabang Binjai		pengaruhi faktor faktor yang lain.
9.	Widya Rashe Amanda (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya	Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkualifikasi kan data untuk dapat digeneralisasika n.	Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pelatihan dan pendidikan serta komunikasi terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya
10.	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	penelitian ini menggunakan desain “kausal komparatif”, yaitu penelitian yang bertujuan mengungkapkan hubungan kausal antar variabel yang dikonsepsikan sebagai va	Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.

			riabel bebas dan variabel terikat.	
11.	Sri Rahayuningsih (2017)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).	Penelitian ini dilakukan melalui penelitian Analisa Data Regresi Linier Berganda	Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm Nusantara Semarang.
12.	Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang)	metode penelitian yang digunakan Analisis Data Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang, sedangkan kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang.
13.	Ni Luh Putu Sukmayanti, IWayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija	Analisa Data Jalur (Path Analysis)	Ada pengaruh positif dari Kompetensi intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma

		Kusuma Nadi)		Nadi, pengaruh positif dari kompetensi intelektual terhadap pengembangan karir karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma Nadi.
14.	Sahat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)	metode asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif.
15.	Listyo	penelitian	Analisis regresi	Hasil penelitian

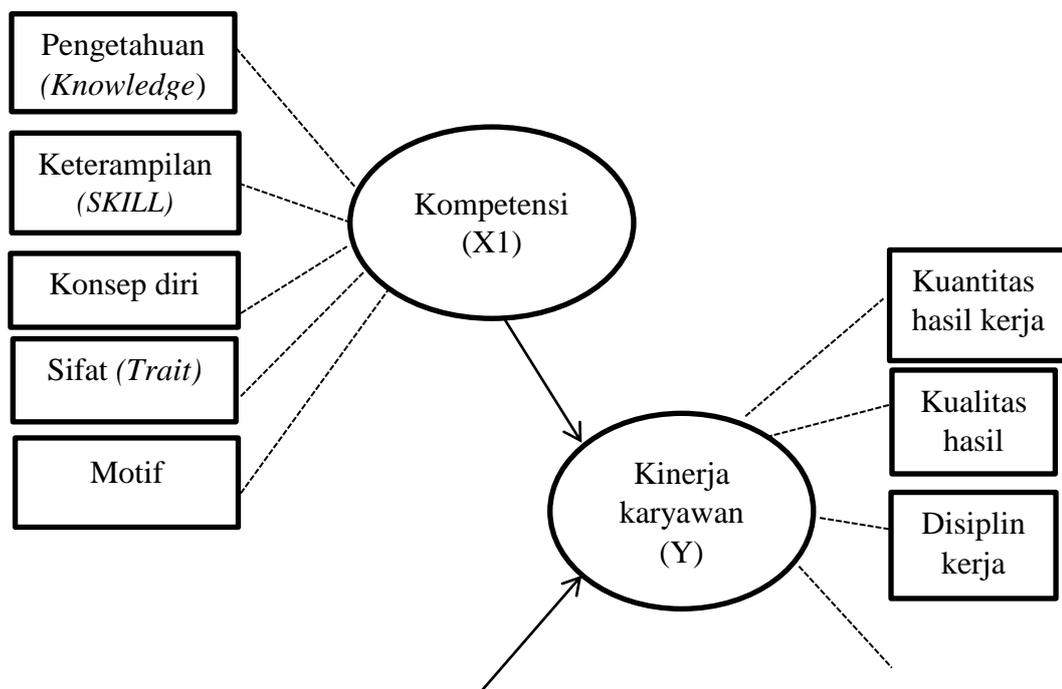
	(2010)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang	linier berganda dengan uji F dan uji t.	menunjukkan bahwa bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang.
--	--------	---	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

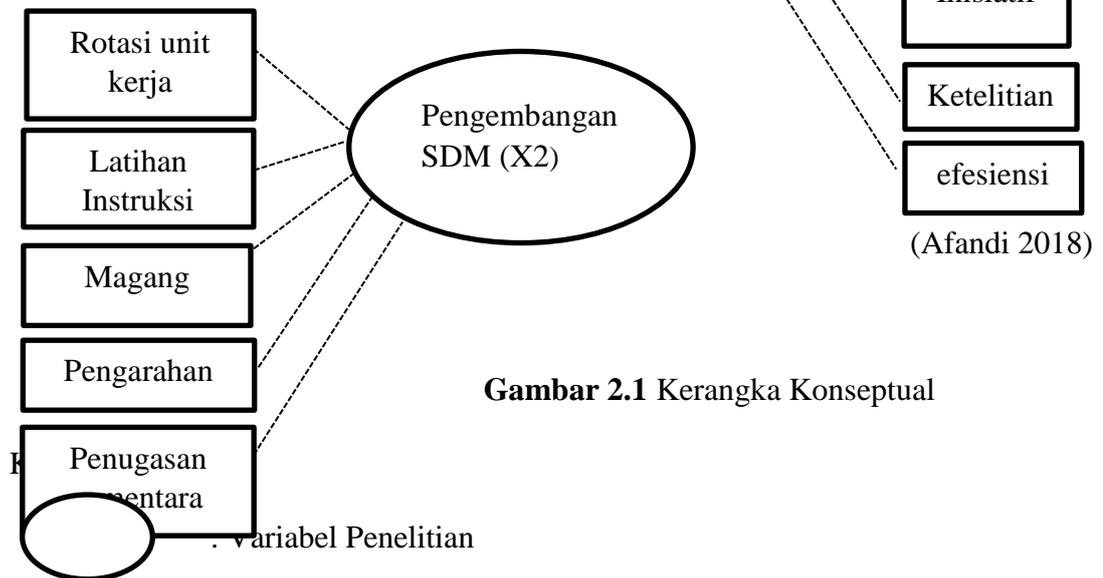
Kerangka Penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independent). Yaitu Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM. Kinerja karyawan sebagai Variable terikat (dependent). Kompetensi dan Pengembangan Sdm secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Sdm terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan pada gambar berikut 2.1 sebagai berikut :

(Wibowo 2016)



(Sukartaji 2016)

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

- : Indikator penelitian
 ----- : Menghubungkan antara indikator dan variabel X_1 X_2 Y
 —————> : Menghubungkan antar variabel X_1 X_2 Y

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Winanti (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Rosanti dan Budiyanto (2014)

menunjukkan bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan pendidikan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 = Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

H_1 = Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

Menurut Anti Riyanti dan Emron Edison (2016) dalam penelitiannya dari hasil penelitian dan pembahasan yang mendalam menunjukkan bahwa, proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan belum optimal, dimana strategi pengembangan sumber daya manusia hanya sebatas on job training dan penilaian kinerja dilakukan hanya pada saat masa kontrak kerja karyawan akan berakhir .

Ho= Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BNI) Cabang Palopo.

H2= Diduga pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

David Mc Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mencapai kinerja dibedakan menjadi empat ciri yakni sedang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Keempat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho= Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

H3= Diduga kompetensi dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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 edeting dan proessing data
7. Menganalisis data dan pemilihan prosedur statistik
8. Penelitian hasil laporan dari peneliti.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian Lokasi

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

3.3 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.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data melalui menyebar koesioner langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian sumber data yang dilakukan dala penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dikoesioner yang dikumpulkan dari tempat penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang berupa suatu pertanyaan tentang sifat, keadaan, dan kegiatan tertentu. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penyusunan tugas akhir ini peneliti mengambil objek penelitian pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara sebagai berikut:

1. Observasi Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat, dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.
2. Kuisisioner Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, perilaku serta karakteristik.

3.6 Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua kelompok variabel besar atau variabel kecil yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kompetensi (X_1)

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.

Indikator Variabel

- 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 sesuatu tindakan.

Pengembangan SDM (X2)

Pengembangan sumber daya manusia dalam arti luas adalah seluruh proses pembinaan untuk meningkatkan kualitas serta taraf hidup manusia dari suatu `- negara, sedangkan dalam arti sempit pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan atau usaha menambah pengetahuan dan keterampilan sebagai proses yang tanpa akhir, terutama pengembangan diri sendiri.

Indikator Variabel

- 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 (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan 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.

Indikator Variabel

a. Kualitas hasil kerja

merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas hasil kerja

merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

c. Efisiensi

adalah cara untuk mencapai suatu tujuan yang optimal (cepat dan tepat) serta sesuai keinginan, dengan meminimalkan sumber daya yang dikeluarkan. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga, uang, dan waktu.

d. Disiplin Kerja

adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

e. Inisiatif

adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Ketelitian

adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.

3.7 Instrumen 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).

Table 3.1 Skor Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Validitas

Menurut Kuaseri (2012) validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang di dapatkan dari intrepretasi 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) reliabilitas 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.

3.8 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 Linier 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 signifikan 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).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Palopo

Tahun 2010 merupakan tahun berdirinya bank syariah berdasarkan prinsip syariah dengan tujuan memberikan informasi kepada masyarakat untuk mengembangkan bank syariah dengan tujuan memajukan pertumbuhan ekonomi syariah dalam bertransaksi dan mengembangkan usaha lain yang terkait dengan prinsip syariah. Pihak bank telah melakukan evaluasi di kota Palopo dalam pengembangan bank syariah, setelah mengamati pihak bank membahas apakah tempat untuk membangun bank syariah layak untuk dikembangkan, setelah itu dilakukan uji kelayakan dan hasilnya positif maka hasilnya positif.

Dengan adanya bank syariah di kota Palopo, masyarakat antusias. Bank syariah berdiri untuk menunjukkan kepada masyarakat tentang produk apa dan bagaimana aktivitas bank syariah karena sebagian besar masyarakat lebih mengetahui aktivitas bank konvensional dibandingkan bank syariah. Dalam beberapa tahun terakhir, bank syariah mengalami peningkatan produk dan layanan berbasis syariah. Hal ini mendorong pemerintah untuk menggabungkan tiga bank syariah di Palopo menjadi satu bank, yaitu Bank BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah, yang berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia.

Pada tanggal 1 Februari 2021, peresmian Bank Syariah Indonesia yang diresmikan oleh Bapak Negara Republik Indonesia yaitu Presiden Joko Widodo menyatakan bahwa pemerintah dalam hal ini memantau perkembangan layanan

berdasarkan prinsip syariah yang bertahan di Indonesia. kondisi saat ini dimana perekonomian saat ini dalam keadaan krisis, menggelegak, melalui BSI pemerintah dapat membantu perekonomian saat ini yang diharapkan dapat memberikan dorongan dalam pembangunan ekonomi.

BSI yang merupakan gabungan dari tiga bank syariah merupakan hal yang baik yang dapat menghasilkan bank syariah yang lebih baik dan menjadi panutan bagi semua bank, bank BSI diharapkan dapat menjadi kekuatan baru bagi pembangunan ekonomi yang dapat membantu kesejahteraan masyarakat luas. Dengan adanya BSI dapat menjadi identitas baru bagi perbankan syariah universal atau modern dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat atau dunia.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Palopo

a. Visi

Visi merupakan Sesuatu hal yang kita atau organisasi harapkan dimasa depan. Adapun visi yang dimiliki Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Palopo yaitu menjadi bank yang dapat mendominasi dibidang industry perbankan, miniature UKM, bisnis dan area perusahanan dan menjadi bank syariah yang memiliki inovasi dalam penyimpanan uang serta administrasi yang terunggul bagi klien.

b. Misi

Misi merupakan sebuah pernyataan yang dipergunakan untuk mengetahui tujuan dari sebuah organisasi, yaitu:

1. Memberi perhatian terhadap masyarakat dan daerah
2. Melakukan penambahan di indutri yang berkaitan dengan profit
3. Meningkatkan usaha ke tingkat syariah universal

4. Mengakui manfaat dan perkembangan yang didapat dari normal dan bisnis
5. Menyalurkan pembiayaan kepada segmen ritel dan mementingkan penghipunan dana murah
6. Mengembangkan nilai layanan berbasis teknologi sesuai keinginan nasabah
7. Mengembangkan nilai layanan atau barang berlandaskan teknologi

c. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Palopo

4.2 Analisis karakteristik responden

Adapun tabel data karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin tersebut diuraikan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel. 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	10	18%
31-40 Tahun	36	65%
41-50 Tahun	6	11%
51-60 Tahun	3	6%
Total	55	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 18% dari seluruh jumlah responden, kemudian responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 65%

dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 11% dan responden yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 6% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	33	60%
Perempuan	22	40%
Total	55	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar 60% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sekitar 40% dari seluruh jumlah responden.

4.3 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan 5 item untuk variabel kompetensi, 5 item untuk variabel pengembangan, dan 6 item untuk variabel kinerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif responden variabel kompetensi (X1)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X1.1	23	18	10	3	1	55
X1.2	23	27	4	1	0	55
X1.3	22	21	11	1	0	55

X1.4	16	17	18	4	0	55
X1.5	17	25	10	3	0	55

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi (X1) diatas terdapat 55 responden yang memberikan hasil pernyataan bahwa X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 18 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 27 responden, ragu-ragu sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item pernyataan X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 21 responden, ragu-ragu sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 17 responden, ragu-ragu sebanyak 18 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 25 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Tabel 4.4 Deskriptif responden variabel pengembangan sdm (X2)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X2.1	14	27	10	3	1	55
X2.2	19	23	12	0	1	55
X2.3	13	26	15	1	0	55
X2.4	22	15	16	2	0	55

X2.5	19	23	10	3	0	55
------	----	----	----	---	---	----

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel pengembangan sdm (X2) diatas terdapat 55 responden yang memberikan hasil pernyataan bahwa X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 27 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, setuju sebanyak 23 responden, ragu-ragu sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item pernyataan X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 26 responden, ragu-ragu sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 15 responden, ragu-ragu sebanyak 16 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, setuju sebanyak 23 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif responden variabel kinerja karyawan (Y)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
Y1	18	16	12	6	3	55
Y2	17	28	9	1	0	55
Y3	23	21	8	3	0	55
Y4	13	23	18	1	0	55
Y5	18	23	12	2	0	55

Y6	18	15	15	7	0	55
----	----	----	----	---	---	----

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel produktivitas kerja karyawan diatas pada item Y1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 16 responden, ragu-ragu sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden. Untuk item pernyataan Y1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 28 responden, ragu-ragu sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 21 responden, ragu-ragu sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 23 responden, ragu-ragu sebanyak 18 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 23 responden, ragu-ragu sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item pernyataan Y1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 15 responden, ragu-ragu sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 7 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji validitas

Dalam suatu penelitian Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun data dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan tidak valid, dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.6 Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kompetensi			
1	X1.1	0,559	0,261	Valid
2	X1.2	0,389	0,261	Valid
3	X1.3	0,363	0,261	Valid
4	X1.4	0,675	0,261	Valid
5	X1.5	0,488	0,261	Valid

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kompetensi			
1	X2.1	0,51	0,261	Valid
2	X2.2	0,67	0,261	Valid
3	X2.3	0,347	0,261	Valid
4	X2.4	0,493	0,261	Valid
5	X2.5	0,463	0,261	Valid

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kompetensi			
1	Y1	0,552	0,261	Valid
2	Y2	0,599	0,261	Valid
3	Y3	0,436	0,261	Valid
4	Y4	0,361	0,261	Valid
5	Y5	0,517	0,261	Valid
6	Y6	0,615	0,261	Valid

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan uji validitas dengan program aplikasi SPSS versi 22 dapat dilihat dari ketiga variabel kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan lebih besar dari 0,261 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 22. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0,662	0,60	Reliabel
2.	Pengembangan SDM (X2)	0,659	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga hal ini dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini layak (reliabel).

4.5 Hasil 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:

Tabel 4.8 Hasil uji regresi linear berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,053	4,169		1,212	,231
	Kompetensi (X1)	,446	,156	,340	2,867	,006
	Pengembangan SDM (X2)	,477	,157	,362	3,050	,004

a. Dependent Variable: y1
Sumber: Data spss yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan 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.

4.6 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. Adapun hasil spss nilai *adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,251	2,463

a. Predictors: (Constant), x2, x1
 Sumber: Data spss yang diolah (2022)

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.

4.7 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 $T_{tabel} = 1,674$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,053	4,169		1,212	,231
	Kompetensi (X1)	,446	,156	,340	2,867	,006
	Pengembangan SDM (X2)	,477	,157	,362	3,050	,004

a. Dependent Variable: y1

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

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.

H_2 = 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.

4.8 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.

Tabel 4.11 Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,198	2	61,099	10,069	,000 ^b
	Residual	315,548	52	6,068		
	Total	437,745	54			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data spss yang diolah (2022)

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 kinerjas karyawan (Y).

4.9 Pembahasan

4.9.1 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. Atanunur 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.

4.9.2 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 Christoper Giovani 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 Ramadhiya 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.

4.9.3 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. Atunur dan Ariyanto 2015, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdana 2016 menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sri Wahyingsih 2017 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 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 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 & Manajemen, 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.