

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR NTB MATARAM**



Oleh

Nisa Nur Alinna
NIM 180502133

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR NTB MATARAM**

**Skripsi diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram
untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

**Nisa Nur Alinna
NIM 180502133**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM**

2022

Persetujuan Pembimbing

Skripsi oleh: Nisa Nur Alinna, NIM: 18050213 dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram" telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 9 September 2022

Pembimbing I



Dewi Sartika Nasution, M.Ec
197912022011012007

Pembimbing II



Rusman Azizoma, M.Acc
198908132019031015



Perpustakaan UIN Mataram

Nota Dinas Pembimbing

Mataram, 9 September 2022

Hai: Ujian Skripsi

Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di Mataram

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa/i : Nisa Nur Alinna
NIM : 180502133
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada PD. BPR NTB Mataram

telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-munaqasyah-kan.
Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing I


Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
197912022011012007

Pembimbing II


Rusmi Azizoma, M.Acc.
198908132019031015

Perpustakaan UIN Mataram

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nisa Nur Alinna
NIM : 180502133
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

mengatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, siap menerima sanksi yang telah ditentukan oleh lembaga.

Mataram, 9 September 2022

Saya yang menyatakan,



Perpustakaan UIN Mataram

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Nisa Nur Alinna, NIM: 180502133 dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR. NTB Mataram" telah dipertahankan di depan dewan penguji Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 7 oktober 2022

Dewan Penguji

Dewi Sartika Nasution, M.Ec
(Ketua Sidang/Pemb. I)

Rusman Azizoma, M.Acc.
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)

Naili Rihmawati, M.Ag
(Penguji 1)

Nural Susianti, M.E
(Penguji 2)

Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag

NIP. 197411102002121001

MOTTO

“All the problems and worries you have in mind are illusions. So, you should believe in yourself don't let anyone bring you down because negativity dosen't exist, it's all about positivity”

Mark Lee



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

“kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku, keluargaku, sahabat karibku, dan juga diriku sendiri, terimakasih telah lahir di dunia.”



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat melalui segala proses dalam pembuatan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR NTB Mataram**. Solawat serta salam tidak lupa penulis curahkan kepada junjungan alam nabi besar Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi umatnya, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan, bantuandan keterlibatan berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. DR. TGH. Masnun Tahir, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram.
2. Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dewi Sartika Nasution, M.Ec selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing satu yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi.
4. Rusman Azizoma M.Acc selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan motivasi untuk selalu semangat mengerjakan skripsi serta saran dan juga arahan sehingga penulis dapat dengan baik menyelesaikan skripsi ini.
5. Any Tsalasatul Fitriyah, S.Si., M.Si yang juga pernah membimbing penulis yaitu sebagai dosen pembimbing dua yang telah memberikan banyak arahan pada saat mengerjakan proposal dan pada saat mengerjakan kuesioner.
6. Bapak tercinta yang penulis hormati serta penulis banggakan yang selalu memberikan semangat untuk penulis agar tidak mudah mengeluh pada saat mengerjakan skripsi dan juga memberikan nasihat yang menjadi tampanan untuk penulis agar memomorduakan skripsi setelah ibadah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sampai akhir. Saudara dan Saudariku tercinta yang selalu memberikan support kepada adik bungsunya. Dan keponakanku tersayang yang menjadi obat lelah pada saat mengerjakan skripsi.

7. Isya Fawatihusuary yang telah membantu pada saat penulis kebingungan dengan beberapa hal yang ada di skripsi. Serta Rosya Hipziati yang juga selalu menemani pada saat penulis bolak balik melakukan penelitian.
8. Grup CBS yang telah memberikan kesan terbaik selama di bangku perkuliahan dan menyemangati satu sama lain untuk lulus bersama-sama.
9. Abang print yang sudah mau direpotkan saat menjelang konsul dan penjurian.
10. Park Chanyeol dan Mark Lee yang menjadi inspirasi penulis agar senantiasa tidak mudah menyerah dan selalu mempunyai ambisi besar untuk menyelesaikan apapun yang dikerjakan dengan baik.
11. Semua pihak yang belum bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.
Semoga kebaikan yang kalian berikan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT.



Mataram, 8 Agustus 2022
Penulis

Nisa Nur Alinna
180502133

DAFTAR ISI

HALAMAN SKRIPSI	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Definisi Operasional	7
BAB II_KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Kompetensi	9
2. Beban Kerja	12
3. Kinerja Karyawan	14
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Berpikir.....	21

D.	Hipotesis Penelitian	21
BAB III	METODE PENELITIAN	23
A.	Jenis dan pendekatan penelitian.....	23
B.	Populasi dan Sampel	23
C.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	24
D.	Variabel Penelitian.....	24
E.	Desain Penelitian	24
F.	Instrumen/ Alat dan Bahan Penelitian	25
G.	Teknik Pengumpulan Data/ Prosedur Penelitian	25
H.	Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A.	Deskripsi Umum Objek Penelitian	30
B.	Deskripsi Umum Subjek Penelitian	34
C.	Analisis Data	38
D.	Pembahasan Penelitian.....	45
BAB V	PENUTUP	51
A.	Kesimpulan	51
B.	Saran	51
Daftar Pustaka	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Table 4.1 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	4
Tabel 4.2 Klasifikasi berdasarkan Usia	5
Tabel 4.3 Klasifikasi berdasarkan pendidikan	6
Tabel 4.4 Klasifikasi berdasarkan pendapatan	7
Tabel 4.5 Klasifikasi berdasarkan status	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi	44
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Anova Tabel)	44
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	45

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.2. Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	34
Gambar 4.3. Klasifikasi berdasarkan Usia	35
Gambar 4.4. Klasifikasi berdasarkan pendidikan	36
Gambar 4.5. Klasifikasi berdasarkan pendapatan.....	37
Gambar 4.5. Klasifikasi berdasarkan status.....	38



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	57
Lampiran 2 skor jawaban responden	61
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
Hasil Uji Validitas	63
Hasil Uji Reliabilitas	64
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	64
Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas & Heterokedastisitas	65
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	66
Lampiran 7 Dokumentasi	67
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	68
Lampiran 9 Kartu Konsultasi	69
Lampiran 10 Surat Keterangan Turnitin	71



Perpustakaan UIN Mataram

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR NTB MATARAM

Oleh:

Nisa Nur Alinna
NIM 180502133

ABSTRAK

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi kompetensi individu. Kompetensi menunjukkan keterampilan (*Skill*) dan pengetahuan yang dicirikan oleh keprofesionalan pegawai atau karyawan dalam bidang tertentu sebagai unggulan di bidang tersebut. Selain kompetensi pengaruh sebuah kinerja lainnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja di PD.BPR NTB Mataram. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan melibatkan 20 karyawan yang bekerja di PD. BPR NTB Mataram. Data diuji menggunakan IBM SPSS *Statistic* dan melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas dan heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan beban kerja sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan ada faktor yang menyebabkan hal itu terjadi.

Keywords: Kompetensi, Beban Kerja, dan Kinerja.

BAB 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor sentral sebuah organisasi artinya SDM menjadi faktor utama di dalam organisasi.¹ Sumber daya manusia dalam sebuah manajemen memiliki peranan yang sangat strategis atau dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari sebuah keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas manajemen sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah perusahaan tetapkan. Pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan sumber daya manusia, walaupun perusahaan itu sendiri mempunyai dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan.

Manajemen Sumber daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja Allah ciptakan untuk kemaslahatan umat manusia hal ini telah ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiah ayat 13 yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan dia menundukkan unntukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat daripada-Nya). Sesungguhnya pada yang demikian itu, benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.”²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas

¹ Boy Aulia Sastra, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tembusai Pekanbaru”, *JOM Fekon*, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2017, hlm. 590

² Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur'an”, *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 4, Nomor 1, Januari-Juni 2019, hlm. 67.

jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga, manajemen sumber daya manusia atau MSDM dapat juga diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan). Dimana pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.³

Mengelola sumber daya manusia memanglah komplis, karena harus berhadapan dengan individu-individu yang mempunyai karakter, pendidikan dan kehidupan sosial berbeda. Karena itu, diperlukan kebijaksanaan dari sosok pimpinan sebuah instansi yang tepat dan terarah dalam mengatasi masalah sumber daya manusia, merupakan kebijakan pimpinan maka akan berdampak negatif atau positif secara menyeluruh bagi organisasi. Dalam pengelolaan organisasi, prinsip ini sangatlah dibutuhkan karena menjadi tuntutan utama, diharapkan seluruh elemen yang terkait untuk sama-sama dalam memantau dan mengevaluasi manfaat dan juga nilai yang didapatkan atas hasil organisasi yang ada.

Suatu model kerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi kompetensi individu berupa kemampuan dan keterampilan.⁴ Kompetensi menunjukkan keterampilan (*Skill*) dan pengetahuan yang dicirikan oleh keprofesionalan pegawai atau karyawan dalam bidang tertentu sebagai unggulan di bidang tersebut. Untuk dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran dalam organisasi perusahaan dan dengan standar kerja yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengembangan SDM berbasis kompetensi. Kompetensi ini melibatkan kekuasaan individu dalam hal karyawan atau pegawai untuk mengambil keputusan dan juga melakukan tugas sesuai dengan perannya dalam organisasi yang bersangkutan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan juga mampu mendukung perubahan yang

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 2.

⁴ Boy Aulia Sastra, "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja...", hlm. 590-591.

dilakukan oleh manajemen. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai atau karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan *trait* dan menyebabkan adanya tindakan atau perolehan suatu hasil yaitu kinerja karyawan.⁵

Selain kompetensi pengaruh sebuah kinerja lainnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Perkembangan zaman yang semakin maju menyebabkan karyawan harus bisa menyesuaikan diri dengan segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, bisa menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang lebih rendah dibandingkan biaya hidup, dan juga persaingan yang semakin ketat dan lainnya, di dalam sebuah perusahaan karyawan dan beban kerja itu sangat berpengaruh, dimana perusahaan harus taat dengan aturan dari pemerintah dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dilain sisi perusahaan juga harus memperhatikan keadaan karyawannya dan juga kinerjanya sehingga tujuan perusahaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik dan mudah dan untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan pemerintah tersebut, perusahaan harus memiliki caranya sendiri dalam hal ini perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan yang ada di dalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dengan tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah diberikan pemerintah. Karena pemerintah hanya akan melihat hasil dari

⁵ Engga Mardiana Safa'ah, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan". (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Metro, 2019). hlm. 17-18.

peraturan yang telah dibuatnya dan sangat jarang untuk melihat proses-proses yang terjadi didalamnya.⁶

Faktor yang diduga penting dan dapat mempengaruhi kinerja yang baik yaitu bisa dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dari sudut pandang instansi menunjukkan kemampuan melakukan suatu pekerjaan dengan pengetahuan dan juga keterampilan yang didukung oleh sikap kerja karena dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Hal itu menunjukkan jika kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dengan ciri yaitu profesional dalam bidang tertentu, sebagai unggulan bidang tertentu yang akan berdampak pada kinerja karyawan.⁷ Penelitian yang dilakukan Shahrash (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif karena terbebani oleh beban kerja yang tinggi. Karyawan yang terbebani menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor dari luar yang menjadi awal munculnya permasalahan kinerja, dikarenakan tingginya beban kerja yang dihadapi. Karena tingkat ketahanan terhadap suatu tekanan orang berbeda-beda. Karyawan yang terbebani tidak bisa bekerja secara maksimal sehingga menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan atau pegawai yang tinggi.⁸ Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu ataupun kelompok. Karenanya, perlu diperhatikan apa yang karyawan lakukan pada saat bekerja. Hal ini disebut sebagai kinerja. Dimana kinerja ini menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya. Hal ini berarti setiap karyawan atau pegawai mempunyai beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya tersebut. Semakin kuat

⁶ Jeky K R Rolos dkk, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Mando Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, Nomor 1, 2018, hlm. 19-20.

⁷ Markx Pattiasina dkk, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara , Tbk kantor Cab. Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*.

⁸ Ifa Shahrash, "Pengaruh Insentif , Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung". (*Tesis*, Magister Manajemen Bisnis Universitas Pasundan Bandung, Bandung, 2016).

kompetensi karyawan, beban kerja yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi perusahaan memberikan komitmen organisasi perusahaan bagi mereka dalam berkerja. Karena sebuah komitmen dalam suatu organisasi sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi dan kinerja karyawan.⁹

Berdasarkan hasil pengamatan di PD. BPR NTB Mataram tentang kompetensi/*skil* masing-masing karyawan memiliki tugas masing-masing dan ditempatkan dalam divisi yang berbeda-beda dan dilakukan *rolling* setiap tahun. 2 orang karyawan yang bekerja di bagian CS. 2 orang karyawan yang bekerja di bagian *teller*. 8 orang karyawan di bagian divisi kredit, 1 orang sebagai kepala bagian, 1 orang karyawan sebagai bawahan kepala bagian, 1 orang karyawan sebagai analis bagian kredit dan sisanya sebagai petugas lapangan bagian kredit. Pada divisi umum ada 8 orang karyawan, 1 orang sebagai kepala bagian, 1 orang sebagai akunting, 1 orang sebagai SPI, 1 orang sebagai staf umum dan pembukuan, dan sisanya sebagai petugas lapangan bagian dana. Selain itu ada 1 orang *Cleaning Service*, 1 orang Supir dan 1 orang penjaga keamanan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PD. BPR NTB Mataram tentang beban kerja diketahui bahwa beban kerja pada setiap karyawan/pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Seperti halnya seorang *teller* yang bertugas memberikan layanan transaksi pada nasabah, seorang *Customer Service* bertugas melayani nasabah dalam pencairan kredit, karyawan bagian kredit bertugas untuk menyiapkan dan menyelesaikan administrasi kredit, karyawan bagian dana bertugas untuk memasarkan produk tabungan, melakukan penarikan dana terhadap nasabah, dan karyawan bagian umum bertugas untuk melakukan entery data dan transaksi jurnal *overbooking* dan membuat laporan akhir hari, akunting menyiapkan laporan pada Bank Indonesia, kantor pelayanan pajak dan instansi lainnya baik yang rutin maupun berkala insidental. Karyawan merupakan ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank yang

⁹ Boy Aulia Sastra, "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja...", hlm. 592-598

menjadikan penentu apakah bank meraih kesuksesan atau kemunduran.

PD. BPR NTB Mataram setiap bulannya marketing akan diberikan beban kerja dengan sistem target, yaitu sebesar Rp. 10.000.000,00/hari. Sedangkan target dana perbulan sebesar Rp.220.000.000,00 dikarenakan hari kerja perminggu adalah 5 hari berarti dalam sebulan ada 22 hari kerja dan target harian Rp. 10.000.000,00 dikali jumlah hari kerja selama sebulan. Untuk itu, setiap hari dilakukan evaluasi dengan mengakumulasikan perolehan setiap karyawan/pegawai bagian dana. Dan apabila dari hasil pengakumulasian ini karyawan/ pegawai tidak mencapai target maka akan diberikan peringatan oleh pimpinan.¹⁰

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, alasan memilih pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pada PD. BPR NTB Mataram adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan variabel yang penting untuk mencapai terget laba bank maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PD. BPR NTB Mataram”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas masalah-masalah yang muncul dapat dirumuskan pada penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

¹⁰ Observasi, 13 Januari 2022.

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan pada PD. BPR NTB Mataram.
 - 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Mataram.
2. Manfaat
- a. Manfaat teoritis
Penulis berharap dari hasil penelitian yang dilakukan ini dapat menambah pengetahuan dan juga wawasan bagi para pembaca dan penulis juga mengharapkan agar penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain tentang hal-hal yang belum terungkap secara luas dan terperinci dalam penelitian ini.
 - b. Manfaat praktis
 - 1) Bagi mahasiswa. Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menambah ilmu pengetahuan dan juga wawasan tentang bagaimana Pengaruh Kompetensi dan beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR NTB Mataram.
 - 2) Bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
 - 3) Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai Kompetensi, dan Beban Kerja.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional tersebut akan menunjuk pada alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel.¹¹

1. Variabel Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah sesuatu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.¹² Indikator kompetensi adalah

¹¹ Winarno, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2013). hlm. 34.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2009), hlm. 202.

pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*).¹³

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam suatu pekerjaan. Beban kerja ini bisa diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.¹⁴ Indikator beban kerja adalah jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan.¹⁵

3. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif dan kehandalan.¹⁶



¹³ Dina Novriyanti, "Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat". (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2019). hlm. 38.

¹⁴ I Komang Budiasta, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2021). hlm. 30.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 34-35.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 14-16.

BAB II

Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

A. Kajian Pustaka

1. Kompetensi

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun Secara etimologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan, seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan dan perilaku yang baik. Istilah lain mengungkapkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan merupakan sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.¹⁷

Hal ini juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Naml (027) : (38-39).

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي
مُسْلِمِينَ (38)
قَالَ عِفْرِيتٌ مِّنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِن مَّقَامِكَ
وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ (39) قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا
آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رَءَاهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ
قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ءَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَنْ شَكَرَ
فَأَنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ (40)

Yang artinya ”berkata Sulaiman: “Hai pembesar-pembesar, siapakah diantara kamu sekalian yang sanggup mmbawa singgasananya padaku sebelum mereka datang kepadaku. Sebagai orang yang berserah diri”. Berkata ‘Ifrit (yang cerdas) dari golongan jin: Aku akan datang kepadamu dengan membawa singgasana itu kepadamu sebelum sebelum kamu berdiri dari tempat dudukmu; Sesungguhnya aku benar-benar kuat untuk membawanya lagi dapat

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009), hlm. 202.

dipercaya”. Maksud dari ayat ini bagaimana sosok pemimpin mencari seseorang yang mempunyai kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.¹⁸

a. Karakteristik

Terdapat lima aspek dari karakteristik kompetensi, yaitu:¹⁹

- 1) *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
- 3) *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
- 4) *Konwledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- 5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

b. Jenis kompetensi kerja²⁰

- 1) *Threshold competencies* merupakan karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti

¹⁸ Dewi Oktayani, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”, *Iqtishaduna*, Vol. 5, Nomor. 2, 2016. hlm. 177.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 206-207.

²⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hlm. 26.

kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan).

- 2) *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

c. Indikator kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah:²¹

- 1) Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan tentang metode suatu pekerjaan karena keterampilan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 2) Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi seorang dalam bidang spesifik tertentu dalam bekerja dan mengetahui apa yang dipelajari sebelumnya dalam bidangnya dan mendapatkan informasi dari rekan kerjanya.
- 4) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya untuk mengerjakannya dengan baik.

d. Manfaat kompetensi

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi dalam perubahan.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.²²

²¹Syamsidar, Lukman Hakim dan Ihyani Malik, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang", *journal unismuh*, Vol. 2, Nomor.1, Februari 2021. hlm.132-134.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.²³

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:

- 1) Tugas (*Task*), Tugas bersifat fisik seperti , tata ruang atau tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dialami. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- 2) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- 3) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkuga kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *strestor* meliputi faktor *somatis* (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).²⁴

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik amupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 208-209.

²³ Rusda Irawaati dan Dini Arimbi Carolina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken *Precision Indonesia*", *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, Nomor. 1, Juni 2017, hlm. 52.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 52.

Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan karena gangguan pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak juga bisa mengakibatkan pegawai atau karyawan terlalu lelah dan akhirnya sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.²⁵

d. Indikator Beban Kerja

Suwanto dalam Ghazali menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

²⁵ *Ibid.*, hlm. 53.

Yaitu beban tekanan yang menunjukkan kebingungan dan frustrasi.²⁶

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja bersal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²⁷ Dalam istilah lain kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas keterampilan usaha dan juga kesempatan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan, karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan cara memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan kreatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik juga.²⁸

a. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan²⁹

Ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

²⁶ I Komang Budiassa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber...*, hlm. 35.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 67.

²⁸ Jeky K R Rolos dkk, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja...", hlm. 22

²⁹ *Ibid.*, hlm. 22-23.

- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaa sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawanyang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (komitmen kerja). Merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawan atau pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dengan meningkatkan produktifitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Penilaian prestasi kerja adalah instrumen yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustasi bagian karyawan. Hal tersebut masih adanya ketidakpastian dan ambiguitas dalam penilaiannya.

Sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban kerja yang besar, agar sistem manajemen kerja efektif dan mengalami peningkatan maka akan menjadi seperti:

- 1) Konsisten dengan misi dan strategi organisasi.
- 2) Menguntungkan sebagai alat pengembangan.
- 3) Bermanfaat sebagai alat administrasi.
- 4) Legal dan terait dengan pekerjaan.
- 5) Secara umum dipandang cukup adil oleh para karyawan.
- 6) Bermanfaat dalam mendokumenkan kinerja karyawan.

Kinerja mempunyai beberapa tujuan dalam organisasi yaitu:

- 1) Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan pekerjaan.

- 2) Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
- 4) Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

Pendapat lain juga secara spesifik memberikan tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi pengawasan.
- 5) Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.³⁰

e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Ada 10 manfaat penilaian kinerja karyawan, yaitu:³¹

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajemen dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-Keputusan Penempatan

³⁰ Tuan Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*, (Malang: Media Nusa Kreatif, 2016), hlm. 89-91.

³¹ Sri Langgeng Ratnasari dkk, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja, Agustus 2020), hlm. 21-22.

Transfer, promosi, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu.

4) Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengelolaan Karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau prestasi kerja yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak-akuratan Informasioanal

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.

8) Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi lainnya.

Dalam pandangan Islam, Kinerja juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

Artinya: “Dan Katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah amu kerjakan.”

Maksud dari ayat diatas dalam kata “amalukum” yang berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti amalan di dunia, yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan “syaharallahua ‘amalukum wa rosuluhu wal mu’minun” sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal* dan yang perlu diperhatikan dalam pengungkapan kata “Allah, Rasul, Mukmin” (yang di dalam bahasa arab menggunakan i’rab rafa’ sebagai subjek), berarti penilai itu tidak saja Allah, tetapi jga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin³²

B. Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nurma Susilowati (2018) pada program Strata 1 (S1) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”. Menurut peneliti, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah kompetensi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dan juga motivasi kerja karyawan BSM KCP Kartasura. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Dengan kesimpulan bahwa hasil uji tes penelitian menunjukkan bahwa

³² Wahyudin Mugni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur’an Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3, Nomor.1, Juni 2018. hlm. 115.

variabel kompetensi, kompensasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSM KCP Kartasura. Untuk hasil uji Path menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja pada BSM KCP Kartasura. Sedangkan Untuk hasil uji Path menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja pada BSM KCP Kartasura. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada judul penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel intervensi. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.³³

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) pada program Strata 1 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta”. Menurut peneliti tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui sebagaimana besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dan dengan hasil bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada judul penelitian yang membahas tentang motivasi. Sedangkan persamaannya adalah pada teknik pengumpulan data penelitian terdahulu menggunakan angket/kuesioner dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.³⁴
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mq Barati Elfadilla (2018) pada program Strata 1 (S1) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI

³³ Nurma Susilowati, “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”. (*skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Salatiga, 2018). hlm. 132.

³⁴ Sujarwanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta”. (*Skripsi*, Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016). hlm. 9 dan 72.

Syariah KCP Metro”. Menurut peneliti tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Metro. Kelebihan dari skripsi ini penulis menjelaskan dengan detail landasan teorinya. Adapun perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada teknik pengumpulan data penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif sedangkan persamaannya adalah dalam penelitian terdahulu sama-sama membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.³⁵

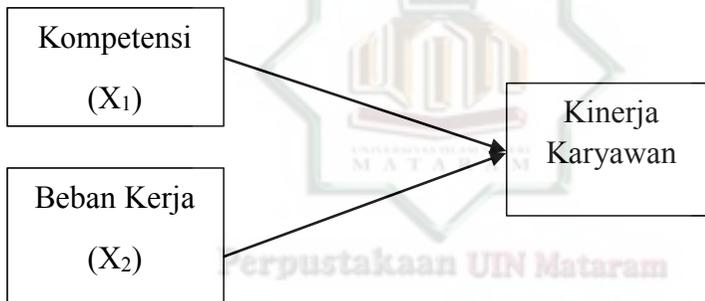
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ridha Andaru Jehan Pramesthi, Anis Siti Hartati dan Istiana Rahatmawati dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). Menurut peneliti tujuan dari penelitiannya adalah untuk menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stress kerja dengan metode kuantitatif. Dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Dinas Koperasi dan UKM DIY. Selanjutnya, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stress kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut dapat didukung.³⁶
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Bentari Faka dan Nurudin dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi”. Menurut peneliti tujuan dari

³⁵ Mq Barati Elfadilla, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro”. (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Metro, 2018). hlm. 40.

³⁶ Ridha Andaru Jehan Pramesthi, dkk “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 17, Nomor. 2, 2020, hlm. 47-58.

penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap pegawai bank Index cabang Bekasi dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Yang artinya bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada metode penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pada studi kasus yang digunakan.³⁷

C. Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis dalam istilah lain merupakan jawaban sementara terhadap perumusan dari masalah penelitian.

³⁷ Bentari Faka dan Nurudin, "Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 6, Nomor. 2, 2018, hlm. 10.

Hipotesis penelitian mempresentasikan pernyataan-pernyataan yang diturunkan dari teori yang terbuka untuk diuji secara langsung dengan data empiris, karena teori itu sendiri (dalam ilmu sosial) tidak dapat diuji secara langsung atau dibuktikan kebenarannya tetapi hanya dapat didukung validitasnya dengan data empiris sehingga tujuan pengujian adalah untuk menunjukkan bukti empiris.³⁸

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_{o1} : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Mataram
- H_{a1} : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Mataram.
- H_{o2} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Mataram
- H_{a2} : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Mataram



³⁸ Ratna Wijayanti Daniar Paramita dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021), hlm. 53.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode penelitian tradisional, dikarenakan metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode penelitian ini juga disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scienific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini berbagai iptek baru dapat ditemukan dan dikembangkan. Metode ini disebut sebagai metode penelitian kuantitatif karena menggunakan data penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisis dan juga menggunakan statistik.³⁹ Data yang dari penelitian diperoleh dari kuessioner jawaban pernyataan-pernyataan dari responden. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, peneliti dapat mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian orang yang meneliti karena hal itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.⁴⁰ Pada penelitian yang peneliti lakukan ini, yang menjadi populasi adalah kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil dari karena dalam banyak kasus tidak

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013) hlm. 7.

⁴⁰ Ratna Wijayanti Daniar Paramita dkk, *Metode Penelitian...*, hlm. 59.

mungkin peneliti meneliti seluruh populasi. Oleh karena itu diperlukan perwakilan populasi.⁴¹ Pada penelitian ini, sampelnya adalah seluruh karyawan PD. BPR NTB Mataram kantor cabang.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Waktu penelitian adalah kapan waktu dari penelitian itu dilakukan. Waktu penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR NTB Mataram” rencana akan dilakukan dari bulan April sampai dengan bulan Juli.

2. Tempat

Tempat penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di PD. BPR NTB Mataram.

D. Variabel Penelitian

variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam definisi lain variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat ataupun nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴²

Independen dan variabel independen:

- a. Variabel independen (X) atau variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi dan beban kerja.
- b. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat atau yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk penyebaran angket dengan jumlah responden sebanyak 20 responden dengan sistem pengujian menggunakan uji validitas, uji

⁴¹ *Ibid...*, hlm. 60.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 38

reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik. Dikarenakan penelitian ini menggunakan 3 variabel oleh karena itu dilakukan juga uji linear berganda.

F. Instrumen/ Alat dan Bahan Penelitian

Instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan, yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden. Instrumen itu disebut sebagai Pedoman Penghayatan atau Pedoman wawancara atau Kuesioner atau Pedoman Dokumentar, sesuai dengan metode yang digunakan.⁴³ Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dibuat menggunakan skala *likert*. Kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai.

G. Teknik Pengumpulan Data/ Prosedur Penelitian

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, berbagai *setting* dan berbagai sumber. Bila teknik pengumpulan data dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Dimana sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data/peneliti, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data/ peneliti, contohnya melalui orang lain atau dokumen.⁴⁴ Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang peneliti peroleh dari penelitian langsung di PD. BPR NTB Mataram. Adapun data primer dapat diperoleh dari:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam

⁴³ Gulo, W, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 77-78

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 137.

yang lain. Sutrisno hadi mengatakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi terbagi menjadi dua yaitu observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur. Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dimana tempatnya. Sedangkan observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak disiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rubric-pengamatan.⁴⁵

2. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data melalui melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau dari data sumber data atau dari responden. Dengan kata lain, kuesioner yaitu lembaran pertanyaan yang berdasarkan pertanyaan terdiri dari dua bentuk, yaitu kuesioner dengan pertanyaan terbuka, atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup, atau kombinasi dari keduanya.⁴⁶ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang akan disebar ke seluruh karyawan di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang.

3. Metode Dokumentasi

Gottschalk menyatakan bahwa dokumentasi dalam arti yang luas berupa tiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun baik yang bersifat tulisan, lisan gambaran dan arkeologis. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian baik berupa sumber tertulis, film, foto dan

⁴⁵ Graika dan Dammah, *Metodologi Penelitian*, (Lampung Selatan: CV. Hira Tech, 2019), hlm. 33.

⁴⁶ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014). hlm. 135-136.

karya-karya monumental yang semua itu bisa memberikan informasi bagi proses penelitian.⁴⁷

Dalam teknik dokumentasi, peneliti akan mengabadikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang bekerja di tempat penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah.⁴⁸

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

2. Uji Reliabilitas

Dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan.⁴⁹

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. Ada juga solusi lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu

⁴⁷ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif", *Wacana Volume*, Vol. 8, Nomor. 2, Juni 2014, hlm. 178.

⁴⁸ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2006), hlm. 102.

⁴⁹ Ratna Wijayanti Daniar Paramita dkk, *Metode Penelitian...*, hlm. 73.

dengan menambah lebih banyak jumlah sampel. Ada beberapa cara lain yang digunakan untuk menentukan apakah data sudah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis, serta menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan sebuah kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linear.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sehingga variansi residual bersifat heteroskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat.⁵⁰

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. Secara umum rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

Y = Variabel Dependen

A = nilai koefisien

$b_1..b_n$ = nilai koefisien regresi variabel independen.⁵¹

6. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ketepatan antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi.

b. Uji F

⁵⁰ Kumba Digdowiseso, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional, 2017), hlm. 106-108.

⁵¹ *Ibid...*, 120-121.

Uji F pada analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan.

c. Uji t

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independent secara parsial.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PD. BPR NTB Mataram

PD. BPR NTB Mataram adalah salah satu perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak di dalam bidang Jasa Keuangan/Perbankan yang berlokasi di wilayah Mataram. Awal mulanya PD BPR NTB Mataram berdiri dengan nama Lumbung Kredit Pedesaan Ampenan Utara atau biasa disebut LKP Ampenan Utara, yang lahir berdasarkan PERDA No. 15 tahun 1994 tanggal 10 September 1994 tentang Lumbung Kredit Pedesaan. Seiring dengan perkembangannya dan mampu meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat melalui produk-produk yang ditawarkan serta ditunjang dengan peningkatan asset. Pada tahun 1998 berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: KEP-158/KM.17/1998 tanggal 20 April 1998 tentang pemberian ijin operasional kepada PD. BPR LKP Ampenan Utara sebagai Bank Perkreditan Rakyat. Dan terakhir berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 17 Tahun 2009 dan Surat Persetujuan dari Bank Indonesia nomor 12/172/DKBU/IDAd/Mtr tanggal 10 Agustus 2010, PD. BPR LKP Ampenan Utara berubah menjadi PD. BPR NTB Mataram yang saat ini sudah terdapat Kantor Pusat dan satu Kantor Kas yang merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

2. Maksud dan Tujuan didirikan PD. BPR NTB Mataram

PD. BPR NTB Mataram didirikan dengan maksud dan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan pendapatan dan taraf hidup masyarakat terutama dipedesaan, meningkatkan pemerataan kesempatan berusaha golongan ekonomi lemah atau pedagang kecil serta pedagang bakulan. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas PD. BPR NTB Mataram melakukan usaha meliputi:

- a. Penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka.
- b. Memberikan kredit dan melakukan pembinaan khususnya terhadap pengusaha ekonomi lemah/ pengusaha kecil dan atau pedagang bakulan.
- c. Melakukan kerjasama antar PD. BPR NTB dan dengan lembaga perbankan atau lembaga keuangan lainnya.
- d. Menjalankan usaha-usaha perbankan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

PD. BPR NTB Mataram merupakan salah satu alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang keuangan dan perbankan yang menjalankan usahanya sebagai bank perkreditan rakyat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan tersebut maka PD. BPR NTB Mataram menyelenggarakan usaha-usaha antara lain:

- a. Menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka.
- b. Menyalurkan kredit dan melakukan pembinaan terhadap pengusaha golongan ekonomi mikro/ pengusaha kecil serta usaha-usaha masyarakat yang potensi untuk dikembangkan.
- c. Menyelenggarakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian.
- d. Melakukan kerjasama antar PD. BPR NTB Mataram dan dengan lembaga keuangan lainnya, dan menjalankan usaha-usaha perbankan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Visi dan Misi PD. BPR NTB Mataram

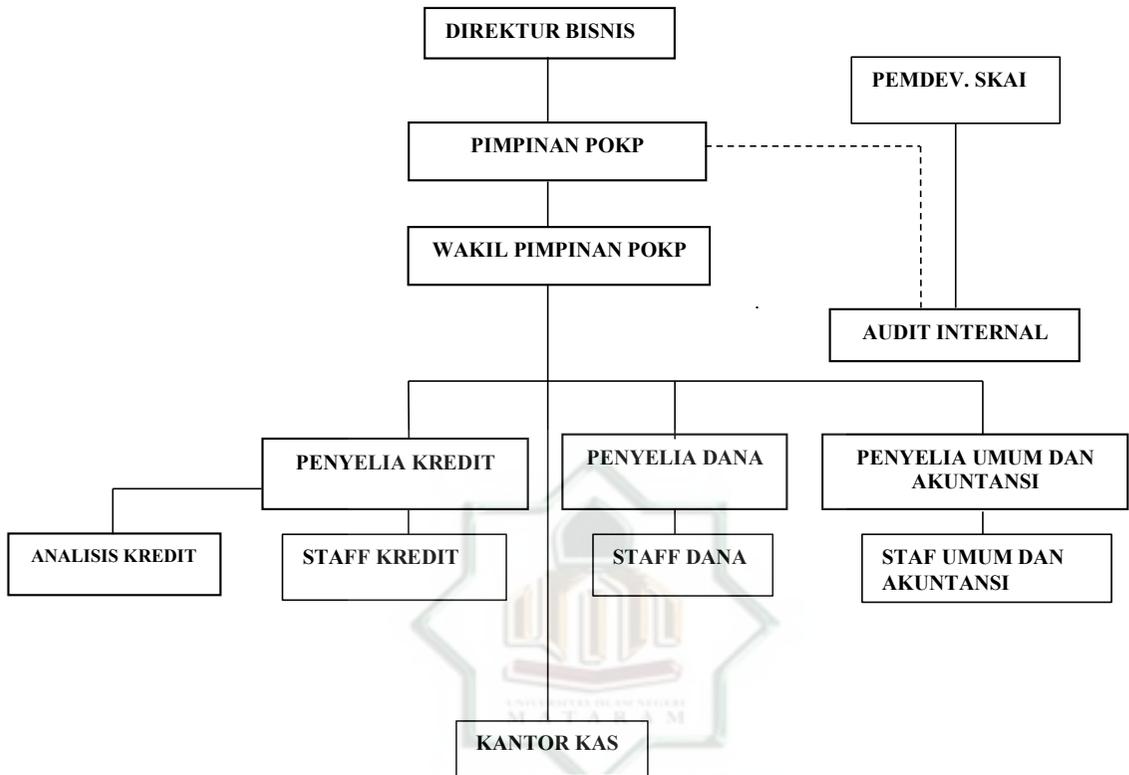
- a. Visi
 “Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang terkemuka, sehat, kuat, produktif dan dapat dipercaya”.
- b. Misi
 - 1) Memprioritaskan kepentingan masyarakat dan lingkungannya

- 2) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Nusa Tenggara Barat yang berkualitas dan profesional serta memiliki integritas yang tinggi.
- 3) Menyelenggarakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian.
- 4) Mendukung program ekonomi kreatif melalui ekonomi mikro dan kecil.
- 5) Memberikan pelayanan unggul kepada lapisan masyarakat menengah kebawah serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya.
- 6) Menjadi bank yang terpercaya dan diakui keberadaannya oleh masyarakat.



Perpustakaan UIN Mataram

4. Struktur Organisasi PD. BPR NTB Mataram



B. Deskripsi Umum Subjek Penelitian

Gambaran umum mengenai karyawan yang menjadi responden. Klasifikasi yang dilihat pada penelitian ini meliputi jenis kelamin. Usia dan juga pekerjaan dari responden. Dalam penelitian ini responden berjumlah 20 karyawan yang bekerja di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang. Untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Setelah menyebar hasil kuesioner dapat diketahui gambaran umum Karyawan PD. BPR NTB Mataram.

1. Jenis kelamin

Table 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	8	40%
2	Perempuan	12	60%
Total		20	100%

Sumber: data yang diolah

Gambar 4.2. Klasifikasi Jenis Kelamin Responden



Berdasarkan tabel 4.1 dengan gambar 4.2 bahwa karyawan di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 40%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 60%. Sehingga total dari responden secara keseluruhan sebanyak 20

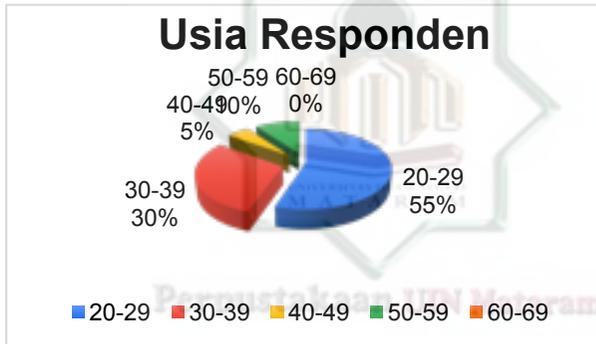
orang. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PD. . BPR NTB Mataram kantor cabang di dominasi oleh perempuan dengan persentase 60%.

2. Usia

Tabel 4.2
Jumlah responden berdasarkan usia

Usia			
No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	11	55%
2	30-39	6	30%
3	40-49	1	5%
4	50-59	2	10%
5	60-69	0	0%
Total		20	100%

Sumber: data yang telah diolah



Gambar 4.3. Klasifikasi berdasarkan Usia

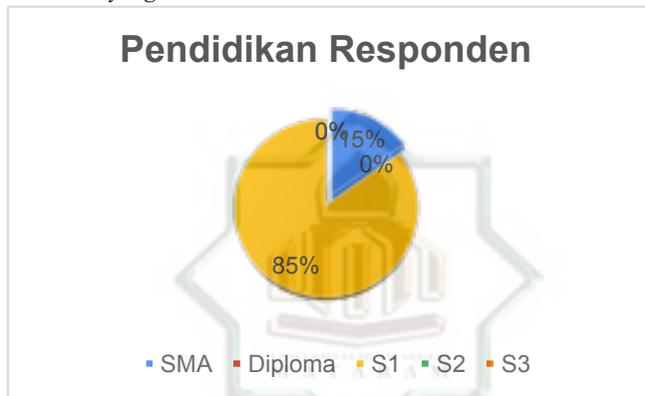
Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 55%, responden berusia 30-39 sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 30%, responden berusia 40-49 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 5%, responden berusia 50-59 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan PD. BPR NTB Mataram kantor cabang berusia 20-29 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 4.3
Jumlah responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	3	15%
2	Diploma	0	0%
3	S1	17	85%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		20	100%

Sumber: data yang telah diolah



Gambar 4.4. Klasifikasi berdasarkan pendidikan

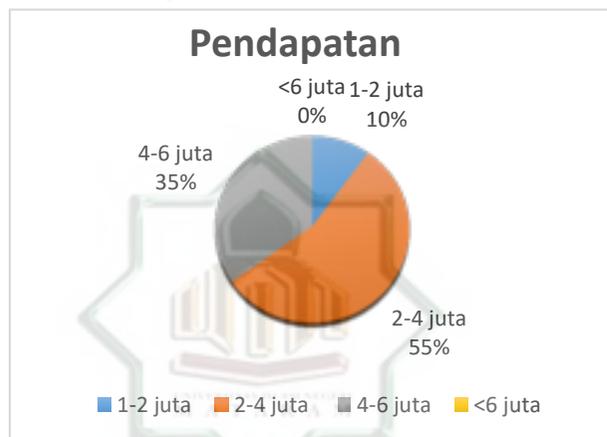
Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 15%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 0 dengan persentase sebanyak 0%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 85%, responden yang berpendidikan S2 berjumlah 0 dengan persentase sebanyak 0%, responden yang berpendidikan S3 berjumlah 0 dengan persentase sebanyak 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang di dominasi responden berpendidikan Sarjana 1 (S1).

4. Pendapatan

Tabel 4.4
Jumlah responden berdasarkan pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	1-2 juta	2	10%
2	2-4 juta	11	55%
3	4-6 juta	7	35%
4	<6 juta	0	0%
Total		20	100%

Sumber: data yang telah diolah



Gambar 4.5. Klasifikasi berdasarkan pendapatan

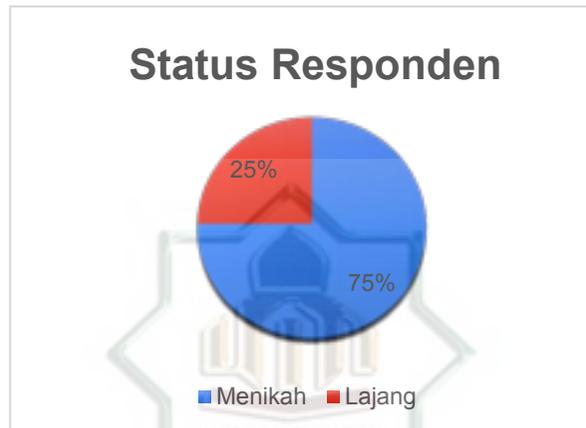
Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden yang berpenghasilan 1-2 juta berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 10%, responden yang berpenghasilan 2-4 juta berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 55%, responden yang berpenghasilan 4-6 juta berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 35%, responden yang berpenghasilan >6 juta berjumlah 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang berpenghasilan 2-4 juta dengan persentase sebesar 55%.

5. Status

Tabel 4.5
Klasifikasi berdasarkan status

No	Status	Jumlah	Presentase
1	Menikah	15	75%
2	Lajang	5	25%
Total		20	100%

Sumber: data yang telah diolah



Gambar 4.5. Klasifikasi berdasarkan status

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 75%. Sedangkan yang belum menikah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di D. BPR NTB Mataram kantor cabang sudah menikah dengan persentase sebesar 25%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan 20 responden dengan taraf signifikansi 5% dan diolah menggunakan SPSS. Suatu pernyataan kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dikarenakan peneliti menggunakan 20 responden maka nilai r tabel sebesar 0,423 dengan tingkat

signifikansi sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel kompetensi, beban kerja, dan kinerja.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	X1.1	0,457	0,423	Valid
2	X1.2	0,475	0,423	Valid
3	X1.3	0,849	0,423	Valid
4	X1.4	0,719	0,423	Valid
5	X1.5	0,805	0,423	Valid
6	X1.6	0,860	0,423	Valid
7	X1.7	0,839	0,423	Valid
8	X1.8	0,773	0,423	Valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	X2.1	0,503	0,423	Valid
2	X2.2	0,564	0,423	Valid
3	X2.3	0,535	0,423	Valid
4	X2.4	0,453	0,423	Valid
5	X2.5	0,642	0,423	Valid
6	X2.6	0,524	0,423	Valid
7	X2.7	0,731	0,423	Valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	Y1	0,837	0,423	Valid
2	Y2	0,725	0,423	Valid
3	Y3	0,788	0,423	Valid
4	Y4	0,859	0,423	Valid
5	Y5	0,878	0,423	Valid
6	Y6	0,792	0,423	Valid
7	Y7	0,810	0,423	Valid

8	Y8	0,517	0,423	Valid
9	Y9	0,689	0,423	Valid
10	Y10	0,670	0,423	Valid
11	Y11	0,548	0,423	Valid

Sumber: data yang telah diolah

Pada tabel 4.6, 4.7 dan 4.8 diketahui bahwa nilai r hitung lebase dibandingkan nilai r tabel. Oleh sebab itu, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini dikatakan valid berdasarkan persyaratannya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan pengukuran yang konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas dengan membandingkan nilai *alpha cronbach* > 0.60 berarti instrumen tersebut dapat dikatakan handal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,917	11

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.9 reliabilitas dapat kita lihat bahwa *cronbach's alpha* $0,917 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari 20 responden dapat dikatakan reliabel dan semua variabel tersebut digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dimana syarat variabel terdistribusi secara normal adalah jika nilai signifikansi *kolmogrov smirnov* $> 0,05$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71559941
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.103
	Negative	-.167
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi yaitu $0,146 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk membuktikan ada atau tidaknya multikolinearitas dapat digunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu apabila besarnya toleransi lebih dari 0,1.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,986	1.014
Beban Kerja	0,986	1.014

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data yang telah diolah

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompetensi (X1) berdasarkan hasil nilai tolerance $0,986 > 0,1$ dan kurang dari 1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terbebas dari gejala multikolineritas dan pengujian regresi layak dilakukan.
- 2) Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar $0,986 > 0,1$ dan kurang dari 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas sehingga layak dilakukan pengujian regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidakpastiannya varian dan residual suatu penganan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.595	1.788		.892	.385
	kompetensi	-.001	.070	-.003	-.009	.993
	beban kerja	-.006	.092	-.024	-.069	.946

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini yaitu kompetensi, beban kerja dan kinerja menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) dengan signifikansi sebesar $0,993 > 0,05$ dan beban kerja (X2) sebesar $0,946 > 0,05$. Sehingga penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur dan juga mengetahui seberapa besar pengaruh X terhadap Y,

dimana seberapa besar pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.309	9.250		.001
	Kompetensi (X1)	.272	.239	.268	.270
	Beban Kerja (X2)	-.048	.295	-.039	.872

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

$Y = 39.309 + 0,272 X_1 + -0,048 X_2 + e_t$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 39.309 berarti, kompetensi 0,309 mempunyai pengaruh positif dan beban kerja sama dengan 0,277 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti konstan kinerja karyawan (Y) adalah 39.309.

- a. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,272 bernilai positif dengan signifikansi 0,270 yang bermakna jika independen nilainya tetap dan faktor kompetensi bertambah 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,270 dengan satuan koefisien bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar -0,048 bernilai negatif dengan signifikansi 0,872 yang bermakna bahwa setiap tambahan satu point akan menurunkan kinerja sebesar -0,048 kali begitupun sebaliknya. Maka beban kerja di PD. BPR NTB Mataram turun sebesar -0,048 satuan.

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.667	1.45417

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Pada tabel 4.14 diperoleh angka 0,667 dari *adjust R Square* atau setara dengan 66,7%. Dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 66,7 % sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

b. Uji F

Tabel 4.15
Anova Tabel

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.299	2	16.150	.650	.535 ^b
	Residual	422.501	17	24.853		
	Total	454.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Pada tabel di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,535 > 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $0,650 < F_{tabel}$ 3,55. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara kompetensi (X) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji t

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.309	9.250		4.250	.001
	Kompetensi (X1)	.272	.239	.268	1.140	.270
	Beban Kerja (X2)	-.048	.295	-.039	-.164	.872

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa:

1) Uji Hipotesis Variabel Kompetensi

Nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1.140 < t_{tabel}$ 2.110 dengan hasil signifikansi $0,270 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap (Y).

2) Uji Hipotesis Variabel Beban Kerja

Nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,164 < t_{tabel}$ 2.110 bernilai negatif dengan hasil signifikansi $0,872 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini memiliki 2 variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 20 orang karyawan yang bekerja di PD. BPR NTB Mataram kantor cabang. Sebelum melakukan analisis terhadap ketiga variabel maka terlebih dahulu duji

tingkat validitasnya dan juga reliabilitasnya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompetensi, beban kerja dan juga kinerja karyawan dan diperoleh hasil bahwa item-item atau butir-butir pertanyaan dari ketiga variabel ini valid dan reliabel. Dalam artian bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat mengukur aspek yang sama jika ingin digunakan kepada responden yang sama dalam waktu yang berbeda. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah terbukti valid dan reliabel, maka dapat dilakukan analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur dan juga mengetahui seberapa besar pengaruh X terhadap Y dan diperoleh hasil $Y = 39.309 + 0,272 X_1 + -0,048 X_2 + et$ yang berarti bahwa jika nilai kompetensi dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 39.309. Apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 0,272 dengan asumsi bahwa variabel tersebut tidak berubah. Apabila variabel beban kerja mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,048 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah.

Model ini mampu menjelaskan nilai terkoreksi dari koefisien determinan dengan hasil 0,667 dari *adjust R Square* atau setara dengan 66,7%. Dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 66,7 % sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Artinya bahwa besarnya keragaman data yang mampu dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 66,7% sedangkan sisanya mampu dijelaskan oleh oleh faktor lain. Sebelum model tersebut digunakan, terlebih dahulu model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik dengan uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Dalam uji ini diperoleh hasil bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas dalam data penelitian karena kedua variabel menunjukkan nilai yang lebih dari 0,01 dan kurang dari 1. Heterokedasitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi diperoleh hasil 0,993 (X1) dan 0,946 (X2) lebih besar dari nilai 0,05. Dan berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk digunakan telah memenuhi asumsi klasik.

Kemudian, model tersebut harus diuji kebenaran hipotesisnya dan diperoleh hasil:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar $0,270 > 0,05$ dalam arti dimana nilai signifikansi lebih besar dari nilai alfa 0.05 yang jelas menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar maka variabel tersebut berpengaruh begitupun juga sebaliknya yang berarti bahwa H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima.

Indikator kompetensi untuk mengukur kinerja yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan seperti teori yang dikemukakan oleh Novriyanti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena melalui kompetensi yang baik dan memadai, karyawan akan lebih dalam menguasai pekerjaan yang diberikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas dan juga keterampilan yang dimiliki. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan peneliti di PD. BPR NTB Mataram dimana tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan tidak terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram. Hal ini terjadi karena perusahaan kurang mempertimbangkan salah satu indikator kompetensi yaitu pendidikan dimana terdapat beberapa karyawan yang berpendidikan terakhir tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti yang peneliti temukan pada saat pengumpulan data primer salah seorang S.Hut yang ditugaskan menjadi *accounting*. Selain itu, indikator yang kurang dipertimbangkan dari kompetensi yaitu *skill* (kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu) yang dimiliki oleh karyawan, yang menyebabkan kinerja karyawan

menjadi kurang maksimal di bidangnya, dimana adanya sistem *rolling* tiap tahun di PD. BPR NTB Mataram yang peneliti dapatkan pada saat melakukan observasi penelitian sehingga karyawan harus belajar lagi pada saat ditempatkan di divisi yang berbeda atau di tugaskan melakukan pekerjaan yang berbeda dari apa yang dikerjakan selama satu tahun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Hidayat (2021) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika perusahaan kurang memperhatikan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan peneliti di PD. BPR NTB Mataram, dimana kinerja karyawan menjadi kurang maksimal karena perusahaan kurang mempertimbangkan *skill*. Selain itu Nurlindah (2018) mengatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja tidak akan berpengaruh apabila jabatan yang ditempati pegawai tidak mempunyai kompetensi. Seperti pada penelitian yang dilakukan peneliti, dimana salah satu indikator kompetensi yaitu pendidikan tidak terpenuhi karena adanya lulusan S.Hut yang diberikan jabatan menjadi *accounting*. Untuk pengalaman kerja perusahaan mempertimbangkan hal tersebut. Tetapi harus belajar dari awal lagi bagaimana melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan untuk karyawan baru tersebut dengan melakukan training selama satu bulan. Fakta yang didapatkan di lapangan bahwa karyawan dengan lulusan yang mempunyai basic perbankan, lebih mudah untuk memahami apa saja yang akan dikerjakan dibandingkan dengan karyawan prekrutan lulusan yang tidak memiliki basic dalam perbankan, dimana mereka lebih sering bertanya yang membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat di tengah pekerjaan yang menumpuk karena harus menjelaskan banyak hal kepada karyawan baru yang masih *tarining* dan padahal karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan tepat waktu yang tak jarang membuat karyawan jadi kurang fokus pada pekerjaannya dan terkadang karyawan baru yang sudah di training tersebut sering melakukan kesalahan pada saat bekerja dan untuk indikator kompetensi lain seperti

pengetahuan perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut, dibuktikan dari beberapa orang karyawan lulusan yang tidak memiliki basic dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan perbankan di dunia perkuliahan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, beban kerja (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,164 bernilai negatif dengan hasil signifikansi $0,872 > 0,05$ yang jelas menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar maka variabel tersebut berpengaruh begitupun juga sebaliknya yang berarti bahwa H_{a2} ditolak dan H₀₂ diterima.

Indikator beban kerja untuk mengukur kinerja yaitu beban waktu (*time load*), beban mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang dikemukakan oleh Tjiabrata dalam Budiasa (2021) dimana hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja waktu, beban kerja mental, dan juga beban kerja psikologis. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan peneliti di PD. BPR NTB Mataram dimana tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil Uji t menunjukkan tidak terdapat pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram. Hal ini terjadi karena kapasitas dan juga waktu kerja karyawan sudah diterapkan dengan efisien dimana karyawan akan memanfaatkan waktu untuk melaksanakan tugas yang dijalani dengan baik. Selain itu, karyawan di PD. BPR NTB Mataram sering kali membantu karyawan lain dalam melakukan pekerjaan, seperti halnya membantu petugas lapangan menghitung hasil pendapatan di lapangan hari itu atau ikut terjun ke lapangan untuk mempromosikan produk atas kemaun diri sendiri ketika pekerjaan utama sudah selesai dilakukan, jadi karyawan tidak selalu

melakukan pekerjaan yang monoton di hari itu juga. Hal ini disebabkan karena salah satu indikator beban kerja yaitu beban kerja mental yang dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi akibat melakukan pekerjaan yang monoton. Untuk indikator beban kerja yaitu beban kerja psikologis karyawan yang ditemukan peneliti selama melakukan penelitian di PD. BPR NTB Mataram sudah di berikan beban kerja masing-masing jadi karyawan tidak merasa kebingungan harus mengerjakan apa sehingga karyawan disana tidak merasakan kebingungan dan frustasi seperti yang dijelaskan di dalam indikator beban kerja mental. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh frenelly (2015) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena salah satu indikator beban kerja yaitu waktu, dapat disikapi dengan semestinya.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PD. BPR NTB Mataram dimana kompetensi yang baik dari suatu instansi sangat penting untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan belum bisa diketahui. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1.140 < t_{tabel} 2.110$ dengan hasil signifikansi $0,270 > 0,05$ berarti kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PD. BPR NTB Mataram.
2. Dari hasil Uji t menunjukkan tidak terdapat pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (X2) yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,164 < t_{tabel} 2.110$ bernilai negatif dengan hasil signifikansi $0,872 > 0,05$ yang berarti beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PD. BPR NTB Mataram.

B. Saran

1. Harapan untuk peneliti selanjutnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus lebih digali lagi, dimana data yang diperoleh tidak hanya didapatkan dari kuesioner saja akan tetapi juga dari hasil wawancara kepada atasan agar hasil penelitian dapat lebih maksimal.
2. Saran untuk PD. BPR NTB Mataram agar kinerja karyawan baik maka kompetensi harus lebih diperhatikan lagi.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Bentari Faka dan Nurudin, “Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi”, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 6, Nomor. 2, 2018.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2009.
- Elfadilla, Mq Barati, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro”. (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Metro, 2018).
- Graika dan Dammah, *Metodologi Penelitian*, (Lampung Selatan: CV. Hira Tech, 2019).
- Hadi, Sumasno, “Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid. 22, Nomor. 1, Juni 2016.
- Herviani, Vina Herviani dan Angky Febriansyah, “Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan pada *Young Entrepreneur Academy* Indonesia Bandung” ,*Jurnal Riset Akuntansi*, Vol. 8, Nomor.2, Oktober 2016, hlm. 23-24.
- Irawaati, Rusda Irawaati dan Dini Arimbi Carolina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken *Precision Indonesia*”, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol.5, Nomor. 1, Juni 2017.
- Komang Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2021
- Kumba Digidowiseso, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional, 2017.

- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018).
- Nilamsari, Natalina, “Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif”, *Wacana Volume*, Vol. 8, Nomor. 2, Juni 2014.
- Novriyanti, Dina, ”Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”. (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2019).
- Oktayani, Dewi, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”, *Iqtishaduna*, Vol. 5, Nomor. 2, 2016.
- Pattiasina, Markx dkk, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara , Tbk kantor Cab. Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pramesthi, Ridha Andaru Jehan, dkk “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 17, Nomor. 2, 2020.
- Pratiwi, Nuning Indah, “Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi”, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 1, Nomor. 2, Agustus 2017.
- Rahmat, Pupu Saeful, “Penelitian Kualitatif”, *EQUILIBRIUM*, Vol. 5, Nomor. 9, Januari-Juni 2009.
- Rolos, Jeky K R, dkk, ”Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Mando Kota”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, Nomor 1, 2018.
- Rusda Irawaati dan Dini Arimbi Carolina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision

- Indonesia*”, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, Nomor. 1, Juni 2017.
- Safa’ah, Engga Mardiana, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan”. (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Metro, 2019).
- Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur’an”, *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 4, Nomor 1, Januari-Juni 2019.
- Sastra, Boy Aulia, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tembusai Pekanbaru”, *JOM Fekon*, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2017.
- Shahrash, Ifa, “Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung”. (*Tesis*, Magister Manajemen Bisnis Universitas Pasundan Bandung, Bandung, 2016).
- Sidiq, Umar dan Moh. Miftahul Khoiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).
- Sri Langgeng Ratnasari dkk, *Manajemen Kinerja Karyawan*, Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja, Agustus 2020.
- Subandi, “Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan”, *Harmonia*, Vol. 11, Nomor. 2, Desember 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013).
- Sujarwanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta”. (*Skripsi*, Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016).

Susilowati, Nurma, “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”. (*skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Salatiga, 2018).

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009).

Syamsidar, Lukman Hakim dan Ihyani Malik, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang”, *journal unismuh*, Vol. 2, Nomor.1, Februari 2021.

Tuan Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*, Malang: Media Nusa Kreatif, 2016.

Winarno, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*, Universitas Negeri Malang, 2013.

Wahyudin Mugni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur’an Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3, Nomor.1, Juni 2018.

Observasi, 13 Januari 2022 di PD. BPR NTB Mataram

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 1 Kuesioner

Penelitian Skripsi Dengan Judul

“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR NTB Mataram”

Assalamualaikum warahmatullahi wabarkatuh

Dengan hormat,

Saya Nisa Nur Alinna mahasiswa jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mataram. Saat ini sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Mataram” sebagai syarat menyelesaikan S1. Oleh karena itu saya meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi pertanyaan yang ada di kuesioner ini.

Diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya dan sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner. Adapun hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk akademi dan data pribadi Bapak, Ibu, Saudara/i dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

A. Profil Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

- 20-29 ()

- 30-39 ()

- 40-49 ()

- 50-59 ()

- 60-69 ()

Pendidikan terakhir:

-SMA ()

-Diploma ()

-S1 ()

-S2 ()

-S3 ()

Lama bekerja:

Status:

-Kawin ()

-Belum Kawin ()

Pendapatan

- 1 juta-3 juta ()

- 3 juta- 5 juta ()

- >5 Juta ()

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak, Ibu, Saudara/i dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan tulisan.
2. Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan yaitu:
 - a. Sangat setuju (SS) = Skor 5
 - b. Setuju (S) = Skor 4
 - c. Kurang setuju (KS) = Skor 3
 - d. Tidak setuju (TS) = Skor 2
 - e. Sangat tidak setuju (STS) = Skor 1

No	Daftar pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi (X₁)						
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya					
2	Tingkat pendidikan yang saya miliki mendukung pekerjaan saya saat ini					
3	Saya dapat dengan baik melakukan pekerjaan yang tidak pernah saya					

	dapatkan di jenjang pendidikan					
4	Saya memiliki pengetahuan tentang <i>job desk</i> yang saya lakukan saat ini					
5	Saya memiliki cukup keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan					
6	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.					
7	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
Beban Kerja (X₂)						
1	Saya sering merasa cemas apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat					
2	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
3	Saya sering merasa kesal dan marah apabila pekerjaan saya tidak selesai sesuai dengan target					
4	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					
5	Konsentrasi saya menurun karena melakukan pekerjaan yang monoton					
6	Saya sering kali merasa kurang enak badan karena melakukan pekerjaan yang berlebihan					
7	Saya merasa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari penumpukan pekerjaan					

Kinerja (Y)						
1	Saya bekerja sesuai dengan <i>skill</i> yang saya miliki					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan					
5	Saya dapat menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
8	Saya dapat mengatasi sendiri masalah yang muncul dalam pekerjaan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
10	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

Lampiran 2 skor jawaban responden

KOMPETENSI									
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
R1	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R2	5	4	5	5	5	5	4	4	37
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R4	5	4	5	4	4	3	4	4	33
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R6	4	4	4	4	5	5	5	4	35
R7	3	5	4	4	4	3	3	5	31
R8	3	4	4	3	4	4	3	4	29
R9	4	4	3	3	3	4	4	4	29
R10	3	5	5	3	4	4	4	5	33
R11	5	5	5	3	3	5	4	5	35
R12	3	3	3	4	4	4	4	4	29
R13	4	5	5	4	5	4	4	4	35
R14	5	4	4	4	5	4	4	5	35
R15	4	4	1	2	1	3	2	3	20
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R17	4	3	3	4	2	3	3	3	25
R18	5	4	5	5	4	5	5	5	38
R19	3	5	4	4	5	5	5	4	35
R20	4	4	4	3	5	4	4	4	32

(X2) BEBAN KERJA								
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
R1	5	3	3	5	4	2	4	26
R2	5	5	4	4	4	4	5	31
R3	4	4	4	4	3	4	3	26
R4	2	4	4	4	4	3	5	26
R5	5	5	5	4	4	4	4	31
R6	3	3	4	2	5	5	4	26
R7	3	4	4	4	4	4	3	26
R8	3	3	3	3	4	5	5	26
R9	4	5	4	3	3	1	4	24
R10	4	4	4	4	4	4	3	27
R11	4	4	4	4	3	3	4	26
R12	4	4	3	4	4	4	4	27
R13	3	3	4	4	4	4	4	26
R14	4	4	4	4	4	4	4	28
R15	5	4	4	1	1	1	2	18
R16	4	4	3	3	3	3	3	23

R17	2	4	3	3	3	2	3	20
R18	3	3	3	3	3	4	3	22
R19	4	4	4	4	3	3	4	26
R20	4	4	4	4	5	4	4	29

RESPONDEN	(Y) KINERJA KARYAWAN											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
R1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	49
R2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52
R3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
R4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	53
R6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
R8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50
R9	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	49
R10	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	50
R11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	48
R12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
R13	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	50
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
R15	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	42
R16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	47
R17	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	44
R18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
R19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
R20	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	48

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	X1.1	0,457	0,423	Valid
2	X1.2	0,475	0,423	Valid
3	X1.3	0,849	0,423	Valid
4	X1.4	0,719	0,423	Valid
5	X1.5	0,805	0,423	Valid
6	X1.6	0,860	0,423	Valid
7	X1.7	0,839	0,423	Valid
8	X1.8	0,773	0,423	Valid

2. Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	X2.1	0,503	0,423	Valid
2	X2.2	0,564	0,423	Valid
3	X2.3	0,535	0,423	Valid
4	X2.4	0,453	0,423	Valid
5	X2.5	0,642	0,423	Valid
6	X2.6	0,524	0,423	Valid
7	X2.7	0,731	0,423	Valid

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (N=20;0,05)	Keterangan
1	Y1	0,837	0,423	Valid
2	Y2	0,725	0,423	Valid
3	Y3	0,788	0,423	Valid
4	Y4	0,859	0,423	Valid
5	Y5	0,878	0,423	Valid
6	Y6	0,792	0,423	Valid
7	Y7	0,810	0,423	Valid
8	Y8	0,517	0,423	Valid
9	Y9	0,689	0,423	Valid
10	Y10	0,670	0,423	Valid
11	Y11	0,548	0,423	Valid

Sumber: data yang telah diolah

Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,917	11

Sumber: data yang telah diolah

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71559941
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.103
	Negative	-.167
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas & Heterokedastisitas

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,986	1.014
Beban Kerja	0,986	1.014

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data yang telah diolah

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.595	1.768		.892	.385
	kompetensi	-.001	.070	-.003	-.009	.993
	beban kerja	-.008	.092	-.024	-.059	.946

a. Dependent Variable: RE92

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

1. Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.309	9.250		4.250	.001
	Kompetensi (X1)	.272	.239	.268	1.140	.270
	Beban Kerja (X2)	-.048	.295	-.039	-.164	.872

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	-.038	4.98528

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X1)

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.299	2	16.150	650	.535 ^b
	Residual	422.501	17	24.853		
	Total	454.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X1)

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.309	9.250		4.250	.001
	Kompetensi (X1)	.272	.239	.268	1.140	.270
	Beban Kerja (X2)	-.048	.295	-.039	-.164	.872

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 7 Dokumentasi



Pengecekan Kuesioner yang akan disebar oleh HRD



Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Gajah Mada No.100 Tlp.(0370) 621298–623809 Fax: 625337 Jempong Mataram
Website: <http://febi.uinmataram.ac.id> email: febi@uinmataram.ac.id

Nomor : 673 /Un.12/FEBI/PP.00.91 /2022
Lamp. : 1 (satu) Gabung
Hal : Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.:
Pimpinan PD. BPR NTB Mataram
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, kami mohon diberikan izin meneliti di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nisa Nur Alinna
NIM : 180502133
Jurusan : Perbankan Syari'ah
Judul Penelitian : Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram

Berkenaan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data dan bantuan seperlunya agar kegiatan penelitian mahasiswa yang bersangkutan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
Data hasil penelitian tersebut diperlukan untuk menyusun skripsi.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mataram, 27 April 2022

a.n.Dekan,
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Kelembagaan



Dr. Baiq El Badriati, M.E.I
NIP. 197812312008012028

Lampiran 9 Kartu Konsultasi

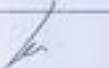


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Gajah Mada No. 106 Tlp. (0378) 621298-622800 Fax. (0378) 625337 Jembering Mataram
 website : <http://feb1.uinmataram.ac.id>, email : feb1@uinmataram.ac.id

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nisa Nur Ainna
 NIM : 180502133
 Pembimbing I : Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
1-9-22	hasil analisis bdkr bisa yg ada kanta dgn hasil analisa data	
2-9-22	BO, pakekan pd masalah dgn yg d kuantitas ada k rancangan atau jelsin data policy d pakekan pd saat proses दौरान ? kuantitas awal Saat pengujian proposal	
3-9-22	Asa	



Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui,
 Dekan,

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.
 NIP. 197111102002121001

Mataram,
 Pembimbing I



Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
 NIP. 197912022011012007



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Gajah Mada No. 106 Tlp. (0372) 621288-623809 Fax. (0372) 625337 Jemberong Mataram
website : <http://feb.unimataram.ac.id>, email : feb@unimataram.ac.id

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nisa Nur Alinna
NIM : 180502133
Pembimbing II : Rusman Azizoma, M.Acc
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram

Tanggal	Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
10/05/2022	Perbaiki hasil penelitian	
14/05/2022	Intan dan Perbaikan diperbaiki	
15/05/2022	Manajemen & hasil dan perbaikan	
19/05/2022	ALL	

Mengetahui,
Dekan,

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

Mataram,
Pembimbing II

Rusman Azizoma, M.Acc
NIP. 198908132019031015

Lampiran 10 Surat Keterangan Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337

SURAT KETERANGAN

No. :2546/ Ut.12/Perpustakaan/09/2022

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nisa Nur Alinta
Nim : 180502133
Jurusan : Perbankan syariah
Fakultas : FEBI

Telah melakukan pengecekan tingkat kemiripan dengan menggunakan software Turnitin plagiarism checker. Hasil pengecekan menunjukkan tingkat kemiripan 17%. Skripsi yang bersangkutan dinyatakan layak untuk diteliti.

Demikian surat keterangan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Perpustakaan UIN Mataram, 08 September 2022
Kepala UPT Perpustakaan



Nurqeni, S.IPI
NIP. 197706182005012003



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Nisa Nur Alinna 180502133
Assignment title: P5
Submission title: Skripsi 1. Nisa Nur Alinna 180502133
File name: skripsi_Nisa_Nur_Alinna_180502133.docx
File size: 540.42K
Page count: 55
Word count: 9,809
Character count: 63,665
Submission date: 08-Sep-2022 07:57AM (UTC+0800)
Submission ID: 1894714516



Skripsi 1. Nisa Nur Alinna 180502133

ORIGINALITY REPORT

17% SIMILARITY INDEX	18% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	1%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
4	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unas.ac.id Internet Source	1%
6	nanopdf.com Internet Source	1%
7	repositori.umsu.ac.id Internet Source <i>Perpustakaan UIN Mataram</i>	1%
8	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%