

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
BNI KANTOR CABANG UTAMA MATTOANGIN**

Disusun Oleh

YULIA ANGGRAINI MAPPA

NIM: 4519012035



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Utama
Mattoangin

Nama Mahasiswa : Yulia Anggraini Mappa

Stambuk/NIM : 4519012035


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui :

Pembimbing I


Pembimbing II


Prof. Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si.


Dr. Muh. Kahrari Yunus, SE.,MM

Mengetahui Dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,MM

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Ahmad Jumarding SE., MM.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulia Anggraini Mappa

NIM 4519012035

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 25 Juni 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Yulia Anggraini Mappa

PRAKATA

Bismillahir rahmanir rahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin”. Shalawat serta salam penulis tunjukkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah banyak memberikan hikmat dan rahmatnya dalam menyelesaikan tugas akhir penulis.
2. Kepada orang tua saya (Ruslan S.Dg Mappa & Suniarti Baina) yang merupakan orang paling berjasa dalam kehidupan penulis yang setiap saat dengan cucuran keringatnya dan dalam setiap hembusan napasnya selalu mendoakan penulis, selalu sabar mendidik, membimbing dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
3. Ibu Dr.Hj.Herminawaty Abubakar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ahmad Jumarding SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bosowa dan segenap dosen serta staff Fakultas Ekonomi yang

sangat berjasa menambah ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Bosowa.

5. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si. dan Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE.,MM selaku pembimbing I dan pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
6. Seluruh karyawan BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh informasi dan data yang penulis butuhkan pada penelitian ini.
7. Kepada adik-adik saya Gian,Assyifa,Nadifa,dan Alisha yang turut serta memberikan semangat kepada penulis.
8. Kepada Muhammad Fajrin Ramadhan yang selalu menemani dan selalu menjadi support system pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi.terima kasih telah mendengarkan keluh kesah,berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan,semangat,pikiran,materi, maupun bantuan dan senantiasa sabar menanti saya,terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis hingga penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sahabat saya Anti,Ama,dan Faytiletven yang juga secara tidak langsung membrikan semangat kepada penulis.
10. Kepada teman- teman Angkatan manajemen khususnya teman Kelas Manajemen A yang ikut serta secara tidak langsung ikut membantu dalam proses penulis hingga saat penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman KKN-T Pinrang yang juga ikut memberikan semangat serta menemani proses penulis hingga saat penyusun skripsi ini.

12. Terimah kasih juga untuk diri sendiri yang telah sabar melewati semua ujian sampai dengan detik ini.
13. And The Last, Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah. Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 25 Juni 2023

Penulis

ABSTRAK

Yulia Anggraini Mappa (2023), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin (dibimbing oleh **Haeruddin Saleh dan Kafrawi Yunus**)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi Sumber Daya berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin, Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dari 40 populasi. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi heteroskedisitas, asumsi Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti Kompetensi Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Yulia Anggraini Mappa (2023), The Influence of Human Resource Competence on Employee Performance at BNI Mattoangin Main Branch Office (supervised by Haeruddin Saleh and Kafrawi Yunus)

This study aims to determine whether Resource Competence affects employee performance at BNI Mattoangin Main Branch Office. Data collection uses primary data obtained from questionnaires. Sampling used the saturated sample method, so that the sample in this study was 40 respondents from 40 populations. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have been tested in the form of normality assumptions, heteroscedasticity assumptions, and multicollinearity assumptions. Methods of data analysis using simple regression analysis techniques.

The results showed that the hypothesis was accepted because it showed positive and significant results of hypothesis testing on employee performance. Means that Human Resource Competence makes a real contribution to employee performance.

Keywords: Competence of Human Resources, Employee Performance,

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penulisan	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Lingkup Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Kompetensi	16
3. Kinerja Karyawan	21
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pikir.....	28
D. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Populasi Dan Sampel.....	30
D. Instrumen Penelitian	30
E. Variabel Penelitian	31
F. Jenis Dan Sumber Data	32
G. Teknik Pengumpulan Data	33
H. Teknik Analisis Data	34
I. Definisi Operasional	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Deskripsi Data Responden.....	56
C. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Penelitian.....	60
D. Hasil Pengolahan Data.....	63
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	72
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan BNI kantor cabang Mattoanging.....	3
Tabel 3.1 : Definisi Operasional.....	40
Tabel 4.1 : Sampel Dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	56
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Variabel Kompetensi.....	60
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.8 : Hasil uji Validalitas.....	64
Tabel 4.9 : Hasil uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov Test.....	67
Tabel 4.11 : Hasil uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.12 : Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Uji Glesjer</i>).....	69
Tabel 4.13 : Hasil uji regresi linier Sederhana.....	70
Tabel 4.14 : Hasil uji koefisien determinasi (R^2).....	71
Tabel 4.15 : Hasil Uji t_{tabel}	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Lokasi Tempat Penelitian	48
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi	49
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas PP Plot	66
Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institute dituntut untuk mengadakan penyesuaian – penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Prihantoro, 2015).

Menurut Yunus (2012), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pengelolaan dalam konteks ini terkait dengan praktek manajemen dan berbagai sasarannya yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi aspek manajerial. Hasibuan (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut Sudirjo & Alif (2021), kemampuan berkomunikasi dalam memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi pemimpin.

Pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, menyampaikan informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. Menurut Aditama (2020), top manajemen dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan yang bersifat menyeluruh dalam arti bahwa keputusannya akan mempunyai implikasi yang luas terhadap seluruh organisasi.

Dari beberapa pendapat tentang pemimpin dan kepemimpinan di atas, pegawai bersama atasan masing-masing bisa saja menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian tentang standar kinerja dan peningkatan kinerja ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif. Untuk mendukung penilaian kinerja yang objektif, maka dukungan dari tiap manajemen berupa pengarahan dan dukungan sumber daya akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Faktor penilaian objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya, sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subjektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung

oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut di atas dalam penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan feedback yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

TABEL 1.1
Data Jumlah Karyawan BNI kantor cabang utama Mattoanging Periode 2020 – 2022

Tahun	Karyawan Tetap		%	Karyawan kontrak		%
	Masuk	Keluar		Masuk	Keluar	
2020	18	5	27.78	63	24	38.10
2021	26	8	30.77	86	35	40.70
2022	44	14	31.82	107	47	43.93

Sumber: Bagian Sumber Daya Kanwil dari hasil Wawancara

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam periode tahun 2020 hingga 2022, setiap tahunnya ada lebih dari 25% karyawan tetap dan orang karyawan tidak tetap yang berhenti bekerja. Adapun mayoritas penyebab berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri dan pensiun. Terlebih pada tahun 2021 dan 2022 merupakan tahun reorganisasi BNI kantor cabang utama Mattoanging, yaitu banyaknya karyawan legacy yang pension sehingga angka rekrutmen dan berhenti pun semakin besar. Secara umum BNI kantor cabang utama Mattoanging kehilangan lebih dari 30 orang karyawan setiap tahun dan angka tersebut cukup tinggi, dan juga selama 3 tahun terakhir terlihat bahwa jumlah pegawai yang berhenti bekerja cenderung meningkat. Selain

dikarenakan Makassar adalah tempat kuliah penulis, kondisi tersebut diatas merupakan salah satu penyebab mengapa BNI Cabang utama Mattoanging dipilih menjadi objek dalam penelitian ini.

Dalam mengukur kinerja masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya (Iskandar, 2020). Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan oleh orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja Individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Menurut Armstrong (1998) dalam Yusuf (2018), mengemukakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, Skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Attributes terdiri dari knowledge, skill dan expertise.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Rohida (2018), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut.

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.

Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi tinggi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Dalam pengamatan peneliti pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin, dijumpai fenomena bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam hal memberikan dukungan yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas organisasi. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai negeri yang tidak produktif, dari 45 orang pegawai ada sekitar 9 orang atau 18,08% pegawai yang meninggalkan tempat kerja atau berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung sehingga pelayanan internal belum maksimal, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya disiplin dan tanggung jawab pegawai. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya inisiatif pegawai untuk menyebarluaskan informasi mengenai program-program dari Bank tersebut. Ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah dari atasan. Hal ini semua disebabkan oleh karena faktor masih kurangnya kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kinerja pegawai merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan, dimana kinerja merupakan hal penting yang di butuhkan dalam rangka menunjang pen- capaian tujuan organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut Larasati (2018), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen

untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Menurut Marlinda et al., (2021), bahwa kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Dhermawan et al., (2012) kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Suatu organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Riniwati, (2016) kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Indikator penilaian kinerja meliputi tiga kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan kemampuan pegawai, pelayanan pelanggan dan peningkatan pegawai. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai. Oleh karena itu dirasa perlu untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang, Analisis kemampuan berkomunikasi dimana kemampuan berkomunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini dan diperlukan dalam setiap kondisi misalnya pada saat mempersiapkan sebuah presentasi bisnis, menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat negosiasi bisnis, melatih tim, membangun sebuah tim kerja dan dalam setiap aktivitas organisasi kerjasama kelompok, kepemimpinan, pemutusan pendapat secara analisis terhadap kinerja karyawan Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

manajer oleh karena itu perusahaan terutama para manajer hendaknya memberikan kepercayaan pada anggota tim atas tugas yang terlaksana dengan baik sehingga akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat dan tangkas, memberikan tantangan kepada tim karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan, kebanggaan, dan kesatuan lain (Soetjipto, 2018).

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan

dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

2. Bagi Perusahaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.
3. Bagi Almamater. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

E. Lingkup Penelitian

Bersumber pada judul di atas penulis hendak membagikan lingkup penelitian supaya tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pengertian ataupun multitafsir dalam menguasai riset ini, hingga penulis membagikan defenisi arti dari judul tersebut lewat penjelasan berikut ini:

1. Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

2. Kompetensi Adalah kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.
3. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Oktavia, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Sinambela (2016:9) dalam (Savitri et al., 2021), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa poin dari manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam pengelolaan atau pendayagunaan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan berdasarkan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan Pemerintah yang lebih efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Saputra N.D.) (2012:55) antara lain:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan Pemerintah dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan Pemerintah dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai

sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil yang diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, serta layak yang diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pemerintah memperoleh laba atau profit, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin

yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Pemerintah dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan Pemerintah secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi Pemerintah dan organisasi Pemerintah yang lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Husaini & Sutama, 2021) antara lain:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau Pemerintah memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi Pemerintah secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2. Kompetensi

Menurut Kusumawardana et al., (2023) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut Mulia & Saputra, (2021) kompetensi di artikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di kuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Syaputra & Arman, (2020) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi public maupun privat sangat di perlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan

yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Syaputra & Arman, (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan di perbaiki, keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok,

menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahlian tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif, memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang di harapkan

- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Ceswirdani et al., (2017) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam dimensi kompetensi sebagai berikut:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

2) Keahlian

Keahlian harus mendapatkan perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

3) Teknologi

Menurut McLeod dan Schell (2007;190) dalam (Yunus, 2019) Teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang di gunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Penyajian Laporan berbasis teknologi informasi atau sistem informasi

sumber daya manusia di definisikan sebagai output yang menyediakan pelaporan informasi bagi manajemen secara keseluruhan mengenai sumber daya manusia, sebagaimana yang di sebutkan.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019).

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017) “menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Menurut Tajudin & Supriadi, (2021) “pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan Menurut Rahadi dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) “mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggungjawabkan (Karomah, 2020).

Menurut Aramana (2020) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya (Pratama, 2021). Sedangkan secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41). Serta menurut Aldi & Susanti (2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam Jurnal Roya Rashidi (2015) mengemukakan bahwa Sistem manajemen kinerja mendefinisikan pengukuran dan mengembangkan kinerja dalam yang paling cocok dan cara yang efektif untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sistem yang efektif ini memerlukan manajer untuk berpartisipasi dalam berkelanjutan proses perencanaan, pembinaan, menilai, meninjau dan sebagainya yang serupa.

Sedangkan Menurut Dessler dalam Merista Mazayas Tofa, dkk (2016) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang

mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dalam penelitian ini

diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari (Pascarini, 2020) yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang biasa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka tau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tau, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencaoi tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

- 9) Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

Penelitian oleh Safa'ah, (2019) yang berjudul “ PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus di BMT arsyada kantor cabang Gaya Baru VIII) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang di dapat bahwa kompetensi memang mempengaruhi kinerja karyawan.semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan.semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga membentuk kineja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan.semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan,maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

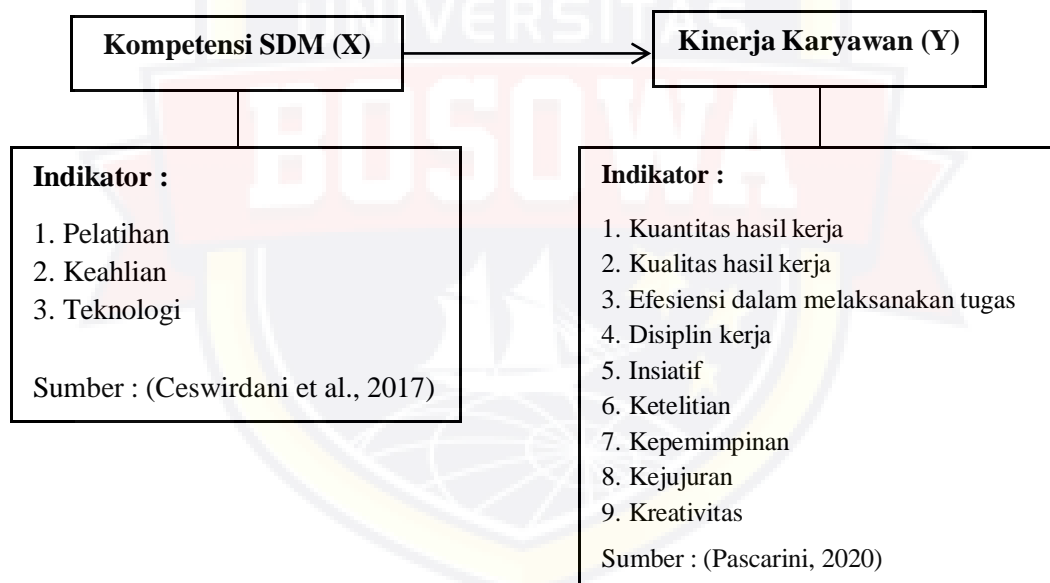
Penelitian oleh Yunus, (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TIPE Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya” Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai KPPBC TIPE Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.

Penelitian oleh Fadhil, (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka pikir



D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan sebagai dugaan sementara dari penelitian ini yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode survey, yang dimana penelitian tersebut mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun desain dari metode survey yang akan digunakan adalah deskriptif kuantitatif (Ramdhan, 2021).

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan cara bagaimana meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul pada masyarakat yang akan menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Penelitian ini termasuk desain Explanatory Research adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Ramdhan, 2021).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Mattoangin Jl. Kakatua No.59B, Kec.Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Alasan memilih lokasi tersebut yaitu lokasi tersebut sudah cukup mewakili kriteria untuk dilakukan pengambilan sampling. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana dan seberapa baik pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bank Negara Indonesia Cabang Utama

Mattoangin. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 1 (satu) bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor BANK BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin sebanyak 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugyono (2013) sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah karakteristik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, jadi jumlah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden yang merupakan karyawan BANK BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

D. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh

responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan – pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal – hal yang ia ketahui.

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal – hal yang berupa catata, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan agenda dan sebagainya.

E. Variabel Penelitian

Variable penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2014). Terdapat dua variable penelitian yaitu variable terikat (*dependent variable*) dan variable bebas (*independent variable*).

1. Variabel Independent (*independent Variable*)

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Ceswirdani et al., (2017) Kompetensi Dapat diukur menggunakan indikator Sebagai Berikut :

- 1) Pelatihan
- 2) Keahlian
- 3) Teknologi

2. Variabel dependen (*Dependent Variable*)

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Pascarini, (2020) Kinerja Karyawan dapat diukur menggunakan indikator Sebagai Berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kejujuran
- 9) Kreativitas

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan dari angka diperoleh dan akan dianalisis lebih lanjut. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan

dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2016). Contohnya seperti hasil survey, olahan data statistik.

2. Sumber Data

- a) Data Primer, yaitu jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung pada tempat penelitian.
- b) Data Sekunder, yaitu jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014: 109). Kuesioner yang disebarkan kepada responden dalam penelitian ini, baik disampaikan secara langsung maupun email, terbagi dalam 2 bagian. Bagian pertama berisi pernyataan tentang Kompetensi dan yang ke dua berisi tentang pernyataan tentang kinerja karyawan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skalat likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya adalah sebagai berikut (Sanusi, 2014: 59):

1. Jawaban Sangat setuju (SS) 5
2. Jawaban Setuju (S) 4
3. Jawaban Netral (N) 3
4. Jawaban Tidak setuju (TS) 2
5. Jawaban Sangat tidak setuju (STS) 1

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan, yaitu menggunakan analisis deskriptif. Sujarweni mengemukakan bahwa statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, kuartil, dalam bentuk analisa angka maupun gambar atau diagram. Dalam analisis deskriptif diolah per variabel (Sujarweni, 2019).

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 52-55), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika r hitung $>$ r tabel maka di katakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu).

Pengukuran reliabilitas menurut Ghazali (2016: 48), dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Seseorang akan diberikan sebuah pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah seseorang tersebut dapat konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja dimana Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan alat statistik SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Crombach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crombach Alpha* > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian maka akan dilakukan terlebih dahulu suatu pengujian asumsi klasik atas data yang diolah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat bentuk kurva histogram dengan kemiringan seimbang kekiri dan kekanan dan berbentuk seperti lonceng atau dengan melihat titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal dari gambar Normal P-Plot (Ghazali 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap

variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ (10%) atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu. Apabila pada output diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu maka regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

Menurut Sugiyono (2017) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Gejala heteroskedastisitas ini dapat diketahui dengan menggunakan uji Park yaitu salah satu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji park merupakan metode bahwa varians (S^2) merupakan fungsi dari variabel independen yang dinyatakan dalam fungsi

persamaan sebagai berikut : Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika korelasi antar variable independen dengan residual memberikan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Pengujian gejala heterokedastisitas juga dapat di lakukan dengan bantuan program SPSS, dengan menggunakan Scatter Plot (diagram pencar) kriteria pengujian yaitu Plot titik-titik pengamatan tidak mnegikuti aturan suatu pola tertentu, maka data tidak terjadi heteroskedastisitas jika plot titik-titik pengamatan mengikuti aturan suatu pola tertentu, maka terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 141).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel yaitu hubungan antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau kenaikan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai *Intercept* atau konstanta

b_1 : Koefisien Variabel Bebas

X_1 : Kompetensi

e : *Error Term*

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 25), sebagai alat untuk membentuk formulasi model Regresi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2015) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas Kompetensi terhadap kinerja. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hipotesis akan diuji taraf nyata $<5\%$ $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variable independent secara individu terhadap variable

dependen). H1 : $b > 0$ (tidak ada pengaruh antara variable independent secara individu terhadap variable dependen).

I. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi (X1)	Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Keahlian 3. Teknologi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. BNI adalah bank komersial tertua dalam sejarah Republik Indonesia. Bank ini didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1946. Upacara peresmian dilakukan oleh Wakil Presiden Mohammad Hatta yang berlangsung di bekas gedung *De Javascha Bank*, Yogyakarta. Pemerintah kemudian membentuk jajaran direksi yang meliputi :

- 1) R.M. Djojohadikoesoema sebagai Presiden Direktur.
- 2) T.R.B. Sabaroeddin sebagai Direktur I (Wakil Presiden Direktur)
- 3) Mr. Soekarno sebagai Direktur II.
- 4) Mr. A. Karim sebagai Sekertaris Direksi

Sesungguhnya Bank Negara Indonesia yang dibentuk tahun 1946 itu adalah "Penjelmaan" dari Pesat Bank Indonesia. Sejak awal berdirinya Bank Negara Indonesia telah diberi tugas sebagai bank sirkulasi/bank sentral yang memiliki hal tunggal untuk mengatur pengeluaran dan peredaran uang dalam batas-batas wilayah kekuasaan Republik Indonesia. Hal ini berarti Bank Negara Indonesia memiliki kedaulatan dalam bidang perbankan nasional di wilayah hukumnya.

Bank Negara Indonesia mulai mengedarkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia, yakni ORI atau Oeang Republik Indonesia, pada malam menjelang tanggal 30 Oktober 1946, hanya beberapa bulan sejak pembentukannya. Hingga kini, tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Keuangan Nasional, sementara hari pendiriannya yang jatuh pada tanggal 5 Juli ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional.

Menyusul penunjukan *De Javasche Bank* yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai Bank Sentral pada tahun 1949, Pemerintah membatasi peranan Bank Negara Indonesia sebagai bank sirkulasi atau bank sentral. Bank Negara Indonesia lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan, dan kemudian diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa, dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri.

a. Perubahan Status

Penegasan status Bank Negara Indonesia sebagai bank umum secara yuridis baru ditetapkan tanggal 4 Februari 1956 yaitu dengan dikeluarkannya Undang-undang darurat No. 2 tahun 1955 tentang Bank Negara Indonesia. Dengan dikeluarkannya undang-undang ini, tugas dan lapangan usaha Bank Negara Indonesia secara tercantum dalam pasal 6 adalah membantu memajukan kemakmuran rakyat dan pembangunan perekonomian nasional dalam lapangan perdagangan pada umumnya dan lapangan perdagangan ekspor-impor pada

khususnya. Undang-undang ini juga menetapkan peningkatan modal Bank Negara Indonesia dari Rp. 100 juta menjadi Rp. 300 juta.

Usaha yang dilakukan oleh Bank Negara Indonesia sehubungan dengan status hukumnya sebagai bank komersial (Bank Umum) milik pemerintah antara lain adalah menyelenggarakan perkreditan jangka panjang, memberikan kredit bagi golongan pedagang pada umumnya, dan khususnya bagi golongan importir dan eksportir, menerima uang sebagai simpanan giro dan deposito, memperdagangkan surat-surat berharga serta dengan izin pemerintah, Bank Negara Indonesia boleh turut serta dalam modal perusahaan manapun juga.

Berdasarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang No. 2 tanggal 5 Juli 1946, maka Pusat Bank Indonesia dileburkan ke dalam Bank Negara Indonesia. Dalam peleburan ini maka cabang-cabang Pusat Bank Indonesia di Surakarta, Kediri, Malang, dan Jakarta secara otomatis sebagai kantor cabang Bank Negara Indonesia.

Setelah fungsinya dibatasi sebagai bank sirkulasi pada tanggal 15 September 1950, pemerintah memberikan hak kepada bank Indonesia untuk menjadi bank devisa melalui ketetapan dari Lembaga Alat-alat Luar Negeri kegiatan perekonomian Indonesia pada waktu itu salah satunya bertumpu pada sektor hasil perkebunan. Sebagai bank devisa, selanjutnya Bank Negara Indonesia dapat mengadakan hubungan atau transaksi dengan luar negeri tanpa harus melalui *De Javascha Bank*. Perkembangan ekspor-impor baik antar pulau maupun antar Negara

terus meningkat yang harus diantisipasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, konsepsi “Go Internasional” pada dasawarsa 1950-an bagi Bank Negara Indonesia bertujuan untuk menggalakkan aktivitas ekspor-impor serta mengundang masuknya investor asing ke Indonesia melalui kegiatan pasar modal maupun perbankan.

Pengertian “Go Internasional” pada saat ini memiliki dimensi dan pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan pengertian “Go Internasional” pada tahun 1950-an. Namun demikian, kebijakan untuk “Go Internasional” itu sendiri sudah tercermin sejak Bank Negara Indonesia memperoleh status Bank Devisa.

Sehubungan dengan penambahan modal pada tahun 1955, status Bank Negara Indonesia diubah menjadi bank komersil milik pemerintah. Perubahan ini melandasi pelayanan yang lebih baik dan luas bagi sektor usaha nasional.

Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46”. Penggunaan nama panggilan yang lebih mudah diingat “Bank BNI”, ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988.

Tahun 1992, status hukum dan nama BNI berubah menjadi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), sementara keputusan untuk menjadi

perusahaan public diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996.

Kemampuan BNI untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan lingkungan, sosial-budaya serta teknologi dicerminkan melalui penyempurnaan identitas perusahaan yang berkelanjutan dari masa ke masa. Hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen BNI terhadap perbaikan kualitas kinerja secara terus menerus.

b. Identitas Baru

Pada tahun 2004, identitas perusahaan yang diperbaharui mulai digunakan untuk menciptakan suatu identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, lebih dinamis, serta menggambarkan prospek masa depan yang baik, setelah keberhasilan mengarungi masa-masa yang sulit. Identitas tersebut merupakan perwujudan brand baru yang tersusun dari angka “46” dan huruf “BNI”. Kedua bagian tersebut selanjutnya dikombinasikan dalam suatu logo baru BNI.

1) Huruf BNI

Huruf BNI di buat dalam nuansa turquoise, namun agar berbeda dengan sebelumnya. Hal ini untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekukuhan, keunikan dan citra yang lebih modern. Sedangkan huruf “BNI” dibuat secara khusus untuk menghasilkan struktur yang orisinal.

2) Angka “46”

Merupakan simbolisasi kelahiran BNI. Angka “46” sekaligus mencerminkan kebanggaan sebagai warisan bank pertama di Republik Indonesia. Dalam logo ini, angka “46” diletakkan secara diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, menembus kotak warna jingga. Disain ini untuk menggambarkan BNI baru lebih modern.

3) Warna

Warna korporat telah didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama yakni turquoise dan jingga. Warna turquoise digunakan pada logo baru ini lebih gelap, lebih kuat / tegas mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Sementara warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra yang lebih percaya diri dan segar.

Logo “46” dan “BNI” mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru memperkuat identitas tersebut. Hal ini akan membantu BNI melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan modern.

Dalam upaya menghadapi berbagai tantangan, BNI melakukan self-evaluation secara menyeluruh dan merumuskan berbagai program pemulihan dan perbaikan di semua sektor, serta fungsi dari perusahaan yang selanjutnya disebut peta navigasi BNI 2004.

Dalam peta navigasi ini, dijabarkan berbagai langkah strategi yang telah dan akan dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yaitu tahapan stabilitasi tahap pemulihan, dan tahap transformasi.

2. Visi dan Misi BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin

Sesuai dengan komitmen manajemen membangun BNI yang lebih baik, telah dilakukan redefinisi visi dan misi BNI, yaitu :

1) Visi

“Menjadi bank kebanggaan nasional yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja.”

Pernyataan Visi :

Menjadi bank kebanggaan nasional, yang menawarkan layanan terbaik dengan harga yang kompetitif kepada segmen pasar korporasi, komersial dan konsumen.

2) Misi

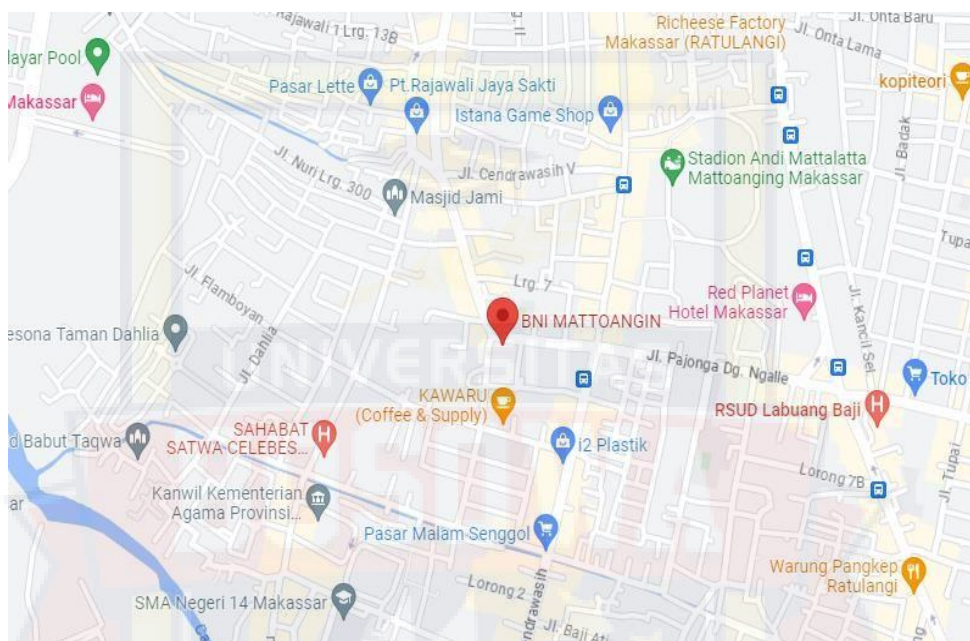
- 1) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah dan selaku mitra pilihan utama (*the bank choice*).
- 2) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- 3) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggungjawab terhadap lingkungan sosial.
- 5) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

3. Lokasi BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin

BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin berada di Jl. Kakatua No.59B, Mario, Kec. Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 92171.

Gambar 4.1

Lokasi BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin



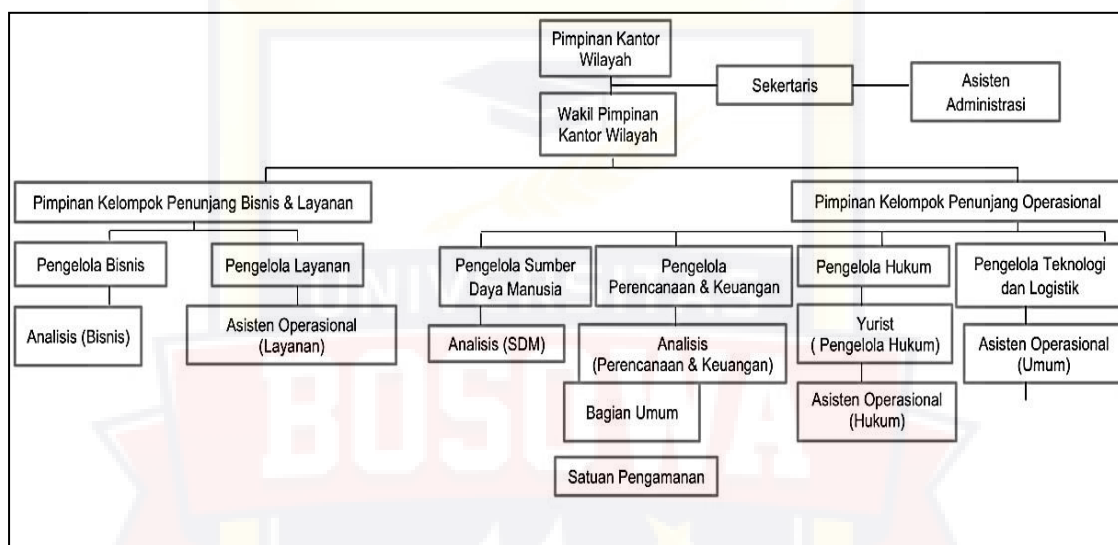
4. Struktur Organisasi BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin

Dalam menjalankan tugas PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. tidak terlepas dari adanya struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan wadah kerjasama yang dapat mencerminkan lalu lintas, wewenang, serta tanggung jawab antara orang-orang dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dari beberapa struktur organisasi yang ada dalam dunia usaha, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk menggunakan struktur organisasi garis dalam melaksanakan usahanya. Dalam organisasi garis semua

wewenang datangnya dari atasan kepada bawahan dan tanggung jawab langsung dari bawahan kepada atasan. Untuk mengetahui lebih jelasnya bagaimana struktur organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dapat digambarkan dalam sebuah bagan dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bni Kantor Cabang Utama Mattoangin



Sumber : Bank Negara Indonesia Tbk

Dalam melaksanakan kegiatan setiap pegawai saling menjalin kerjasama antar bagian karena dalam operasional perbankan selalu terjadi keterkaitan antara bagian yang satu dengan yang lainnya. Dari struktur organisasi tersebut dapat diuraikan pembagian dan tanggungjawab setiap bidang

1) Direktur Utama

- 1) Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mengelolah, mengarahkan, mengembangkan dan memajukan bisnis.

- 3) Mengelola dan mengembangkan SDM menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional.
 - 4) Membina dan mengarahkan peningkatkan profitabilitas, kesehatan, kapabilitas, dan kinerja perusahaan.
 - 5) Menunjang kebijakan dan strategi BNI secara keseluruhan dan pelaksanaannya pada kantor.
 - 6) Memasarkan produk dan jasa-jasa BNI dalam rangka meningkatkan bisnis dan menguasai pangsa pasar di daerah kerjanya.
- 2) Wakil Direktur Utama
- 1) Mengelola dan mengembangkan bisnis kantor
 - 2) Membina, membimbing dan memberikan petunjuk untuk meningkatkan pertumbuhan, profitabilitas, kesehatan dan performace kantor.
 - 3) Membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan dana, fee based income dan penanganan nasabah.
 - 4) Membimbing dan membantu cabang dalam melaksanakan strategi pengelolaan layanan.
 - 5) Membimbing dan membantu cabang dalam implementasi business plan.
 - 6) Membantu cabang dalam pengelolaan dan pengembangan SDM cabang guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme.
 - 7) Melaksanakan pengendalian manajemen operasional di perusahaan secara efektif dan kontinue.

3) Direktur Bisnis Menengah

- 1) Memberikan kredit dalam jumlah besar untuk kebutuhan pendanaan perusahaan maupun pendanaan proyek BNI juga menawarkan jasa agen fasilitas maupun agen jaminan atas kredit sindikasi
- 2) Memantau perkembangan kualitas dan resiko kredit menengah.
- 3) Memantau ketaatan pelaksanaan sistem, kebijakan dan prosedur perkreditan.
- 4) Penyelidikan dan pengawasan terhadap kegiatan kantor dalam negeri.

4) Direktur Bisnis Kecil & Jaringan

- 1) Menyelia, mengkoordinir dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan penyusunan program, penyediaan sarana dan kelengkapan, dan mengelola penugasan terhadap program/proyek bisnis kecil dan jaringan.
- 2) Menyelia (mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi) secara langsung unit-unit kerja menurut bidang tugasnya (pengelolaan bisnis/layanan), pengembangan dan pengeloan administrasinya sejalan dengan sistem dan prosedur yang berlaku dengan koordinasi setiap unit agar didapatkan sinergi yang optimal.
- 3) Merumuskan program peningkatan kualitas layanan.
- 4) Melaksanakan evaluasi pencapaian standar service level layanan.
- 5) Mengendalikan kualitas implementasi pelayanan.

- 6) Memasarkan produk dan jasa-jasa BNI kepada nasabah serta menggali calon nasabah yang potensial dalam rangka meningkatkan bisnis dan menguasai pangsa pasar yang regional di daerah kerjanya.
- 5) Direktur Bisnis Konsumer
 - 1) Merumuskan strategi pengembangan jaringan merchant PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
 - 2) Mengelola pengendalian ATM/POS PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sesuai standar sistem, prosedur dan kebijakan yang berlaku.
 - 3) Mengkaji dan mengembangkan produk kartu yang berorientasi pada pasar dan kebutuhan nasabah.
 - 4) Mengelola strategi pencapaian target bisnis.
 - 5) Melaksanakan kebijakan produk DN/LN dan perkreditan.
 - 6) Mengelola pelaksanaan program pemasaran bisnis.
 - 7) Memelihara hubungan dengan mitra pemasaran bisnis.
 - 8) Melakukan penagihan dan mengirimkannya kepada pemegang kartu
 - 6) Direktur Keuangan & Risiko Kredit
 - 1) Menyediakan laporan keuangan
 - 2) Mengumpulkan, menganalisa dan menyusun data/informasi untuk keperluan kantor.
 - 3) Mengumpulkan dan menganalisa serta mengevaluasi performance kantor.
 - 4) Menyusun riset penelitian pasar regional.

- 5) Mengkoordinir pelaksanaan pinjaman Two Step Loan
 - 6) Mengendalikan ekspansi kredit berdasarkan alokasi segmen yang ditetapkan.
 - 7) Menangani penyelesaian klaim asuransi.
 - 8) Mengembangkan otomasi sistem informasi.
- 7) Direktur Tresuri & Internasional
- 1) Mengelola bisnis *tresuri* baik di *dealing* maupun *non-dealing room*
 - 2) Mengelola likuiditas dan ALMA BNI
 - 3) Mengelola dana baik rupiah maupun valas.
 - 4) Memberikan pertimbangan kepada direksi mengenai keadaan posisi dana.
 - 5) Mengambil langkah-langkah dalam memperbaiki posisi asset yang liability.
 - 6) Menyusun dan merumuskan tarif transaksi luar negeri.
 - 7) Mengelola pengadaan logistik cabang luar negeri.
 - 8) Menangani upaya dan pemalsuan dan penipuan untuk transaksi internasional banking.
- 8) Direktur Hubungan Kelembagaan & Transaksional Perbankan
- 1) Menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga-lembaga lainnya.
 - 2) Melakukan koordinasi antarkelembagaan.
 - 3) Memasarkan dan mengelola hubungan dengan bank koresponden dan lembaga keuangan lainnya.
 - 4) Investasi bersama untuk kestabilan Valas

- 5) Mengelola produk dana pensiun lembaga keuangan
- 9) Direktur Perencanaan dan Operasional
 - 1) Mengelola penyeliaan, koordinasi dan melaksanakan pengelolaan di bidang SDM, perencanaan keuangan, hukum teknologi dan logistik daerah.
 - 2) Melakukan koordinasi antar segenap unit sehingga dapat dihasilkan sinergi kerja yang optimal.
 - 3) Membantu pemimpin dalam mengarahkan kelancaran aktivitas dan pengembangan operasional kantor.
 - 4) Mengelola optimalisasi asset dan properti.
 - 5) Melaksanakan pengamanan properti, perlengkapan dan fasilitas kantor.
 - 6) Mengelola lokasi dan pelaksanaan penyimpanan arsip, voucher dan dokumen lainnya.
 - 10) Direktur Kepatuhan & Risiko Perusahaan
 - 1) Melaksanakan fungsi *compliance*
 - 2) Mempunyai QA untuk membantu tugasnya
 - 3) Mengelola resume berita-berita aktual yang penting bagi penyusunan kebijaksanaan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
 - 4) Mengelola penelitian, analisis, dan proyeksi ekonomi makro (nasional dan internasional).
 - 5) Melakukan pengelolaan risiko dan pengelolaan kebijakan kredit dan kebijakan lain yang berkaitan dengan aktiva produktif

- 6) Memberikan layanan konsultan hukum.
- 7) Mengelola penyelesaian hukum.
- 8) Mengelola sistem pengamanan/penerbitan asset BNI.
- 9) Menganalisa kasus dan upaya penyelesaian hukum (kredit dan non kredit)
- 11) SEVP Digital Banking
 - 1) Menciptakan produk-produk digital PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
 - 2) Mengembangkan produk digital PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
 - 3) Menyiapkan semua layanan yang memungkinkan publik untuk aktif menjadi penyedia layanan keuangan
- 12) SEVP Teknologi Informasi
 - 1) Bertanggung jawab terhadap pengembangan sistem teknologi BNI secara keseluruhan
 - 2) Mengendalikan perusahaan di bidang operasional IT
- 13) SEVP Penyelamatan & Penyelesaian Kredit
 - 1) Bertindak sebagai pemrakarsa kredit
 - 2) Mengusulkan, merekomendasikan penyelamatan dan penyelesaian kredit bermasalah
- 14) SEVP Modal Manusia
 - 1) Memberi motivasi kepada manusia untuk mendapatkan peluang untuk berkarir.

B. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 kuesioner. Peneliti menyajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Sampel Dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	40
Kuesioner yang kembali	40
Kuesioner yang dapat diolah	40
Tingkat Pengembalian	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 40 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 40 kuesioner. Berdasarkan penelitian tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100%. Hal ini menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin cukup tinggi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini peneliti menyajikan tabel responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	65,0	65,0	65,0
	Perempuan	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 26 responden (65%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden (35%). Hal ini dikarenakan keberadaan laki-laki pada Perbankan dipekerjakan sebagai marketing yang *door to door* sehingga memerlukan tenaga ekstra, sedangkan keberadaan perempuan sebagai staf yang melayani customer.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini disajikan tabel responden berdasarkan umur :

Tabel 4.3
Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	26	65,0	65,0	65,0
	31 - 40 Tahun	8	20,0	20,0	85,0
	>40 Tahun	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui dari 40 responden terlihat bahwa rata-rata umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 21-30 tahun yakni berkisar 26 orang, disusul oleh responden yang berumur antara 31-40 tahun yakni berkisar sebanyak 8 orang dan responden yang berumur 41-50 tahun sebesar 6 orang. Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa karyawan Pada PT. Bank negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoangin Makassar rata-rata berumur rata-rata 21-30 tahun dikarenakan range umur tersebut tergolong umur produktif dan yang masih fresh untuk dapat bekerja disebuah perusahaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini disajikan tabel responden berdasarkan jenjang pendidikan :

Tabel 4. 4
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12,5	12,5	12,5
	S1	19	47,5	47,5	60,0
	S2	12	30,0	30,0	90,0
	S3	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui dari 40 responden terlihat bahwa yang mempunyai Pendidikan terakhir SMU/SMA yakni berkisar 5 orang atau sebesar 12,5%, S1 yakni berkisar 19 orang atau sebesar 47,5%, Pendidikan terakhir S2 berkisar 12 orang atau sebesar 30%, dan Pendidikan terakhir S3 berkisar 4 orang atau sebesar 10%. Hal ini

menunjukkan sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni karyawan Pada PT. Bank negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoangin Makassar rata-rata berpendidikan S1 dimana Pendidikan terakhir Strata Satu di anggap sudah cukup mampu bersaing dalam dunia kerja, walaupun tergolong *fresh graduate* tapi S1 di anggap lebih baik dalam menunjang pekerjaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini disajikan data responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.5
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
	5 - 10 Tahun	20	50,0	50,0	72,5
	10 - 20 Tahun	10	25,0	25,0	97,5
	>20 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja lebih dominan dengan kategori 5-10 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, masa kerja dengan kategori 10 – 20 Tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 25% dan masa kerja dengan kategori <5 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5%. Dan yang paling rendah yaitu karyawan yang bekerja >20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Bank BNI cabang mattongin adalah karyawan dengan masa kerja 5 –

10 tahun, hal ini dikarenakan karyawan tersebut merupakan karyawan senior yang di anggap mampu berkompetensi dengan karyawan lain.

C. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Penelitian

1. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kompetensi sumber daya manusia didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang di sebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dapat di lihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

Pelatihan	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.1	23	15	2	0	0	40	4,53
X1.2	18	18	4	0	0	40	4,35
TOTAL							8,88
Keahlian	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.3	6	17	9	5	3	40	3,45
X1.4	18	19	3	0	0	40	4,38
TOTAL							7,83
Teknologi	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.5	17	19	4	0	0	40	4,33
X1.6	14	23	2	1	0	40	4,25
TOTAL							8,58

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni Indikator Pelatihan 8,88. Dan nilai rata-rata tertinggi kedua yakni indikator Teknologi sebesar 8,58. Sedangkan nilai rata-rata terendah yakni indikator Keahlian sebesar 7,83.

Dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel penelitian nilai rata-rata tertinggi yaitu pelatihan hal ini dikarenakan Setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang di sebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja dapat di lihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Kuantitas Hasil Kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.1	19	21	0	0	0	40	4,48
Kualitas Hasil Kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.2	15	25	0	0	0	40	4,38
Efesiensi Dalam Melaksanakan tugas	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.3	24	16	0	0	0	40	4,60

Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.4	16	21	3	0	0	40	4,33
Inisiatif	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.5	14	23	3	0	0	40	4,28
Ketelitian	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.6	18	21	0	0	0	40	4,45
Kepemimpinan	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.7	20	19	1	0	0	40	4,48
Kejujuran	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.8	18	20	2	0	0	40	4,40
Kreativitas	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.9	17	21	1	1	0	40	4,35

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni Indikator Efisiensi Dalam Melaksanakan tugas 4,60, nilai rata-rata tertinggi kedua yakni indikator Kuantitas Hasil Kerja dan Kepemimpinan sebesar 4,48. Indikator tertinggi ketiga dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu Ketelitian 4,45. Indikator tertinggi ke empat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu Kejujuran sebesar 4,40. Indikator tertinggi ke Lima dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu Kualitas Hasil Kerja sebesar 4,38. Indikator tertinggi ke enam dalam menjelaskan variabel kinerja

karyawan yaitu Kreativitas sebesar 4,35. Indikator tertinggi ke tujuh dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu Disiplin Kerja sebesar 4,33. Sedangkan nilai rata-rata terendah yakni indikator Inisiatif sebesar 4,28 keadaan ini disebabkan oleh beberapa karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel penelitian nilai rata-rata tertinggi yaitu Efisiensi Dalam Melaksanakan tugas hal ini dikarenakan karyawan selalu melaksanakan tugas secara efektif.

D. Hasil Pengolahan Data

1. Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika r hitung $>$ r tabel maka di katakan valid.

Hasil uji validitas melalui program SPSS Versi 25 terhadap instrumen penelitian diperoleh yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)			
Pernyataan 1	0,511	0.257	Valid
Pernyataan 2	0,713	0.257	Valid
Pernyataan 3	0,932	0.257	Valid
Pernyataan 4	0,932	0.257	Valid
Pernyataan 5	0,932	0.257	Valid
Pernyataan 6	0,598	0.257	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,665	0.257	Valid
Pernyataan 2	0,725	0.257	Valid
Pernyataan 3	0,779	0.257	Valid
Pernyataan 4	0,719	0.257	Valid
Pernyataan 5	0,605	0.257	Valid
Pernyataan 6	0,519	0.257	Valid
Pernyataan 7	0,588	0.257	Valid
Pernyataan 8	0,691	0.257	Valid
Pernyataan 9	0,650	0.257	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan dalam tiap variabel berada pada kategori yang Valid, sesuai dengan kriteria pengujian validitas.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan Reabilitas apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian Reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian Reabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Realibilitas

Jenis Kuesioner	R hitung	Nilai Corbanch's Alpa	Status
Kompetensi	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan indikator-indikator Reliabel.

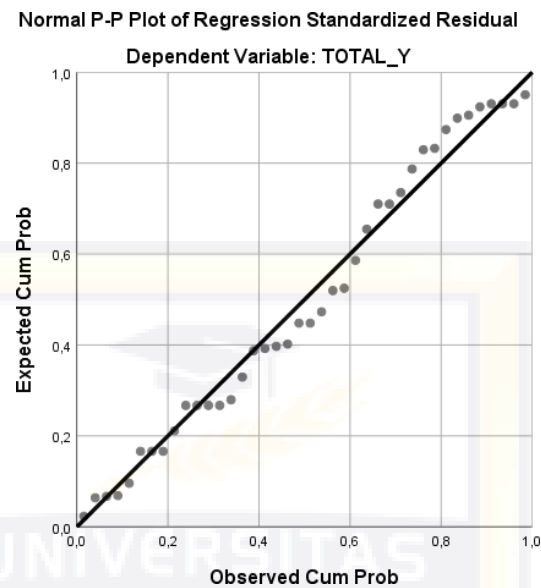
2. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunya distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dilakukan Uji grafik P-Plot (Probability Plot). Hasil dari Uji Normalitas melalui SPSS 25 sebagai berikut :

Gambar 4.3

Gambar Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas terpenuhi.

Dalam penelitian ini juga digunakan uji kormogolov Smirnov untuk menambah tingkat keyakinan normalitas data.

Tabel 4.10**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov Test****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83426762
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,078
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data sekunder yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut tidak berkorelasi secara sempurna. Uji multikolienaritas dilakukan dengan melihat angka tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen yang diuji. Batas yang digunakan angka tolerance adalah 0,10 dan batas untuk nilai VIF adalah 10.

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,217	3,174		8,891	,000		
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	3,664	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data sekunder yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Tabel 4.11 menyajikan hasil uji multikolienaritas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memiliki tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 artinya dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolienaritas.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *varian* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat dari adanya heteroskedastisitas pada hasil regresi, adalah *varian* tidak lagi minimum, pengujian dari koefisien regresi menjadi kurang kuat, koefisien penaksir menjadi bias dan kesimpulan yang diambil menjadi salah. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glesjer)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,023	1,665		,014	,989
	TOTAL_X1	,098	,069	,224	1,417	,165

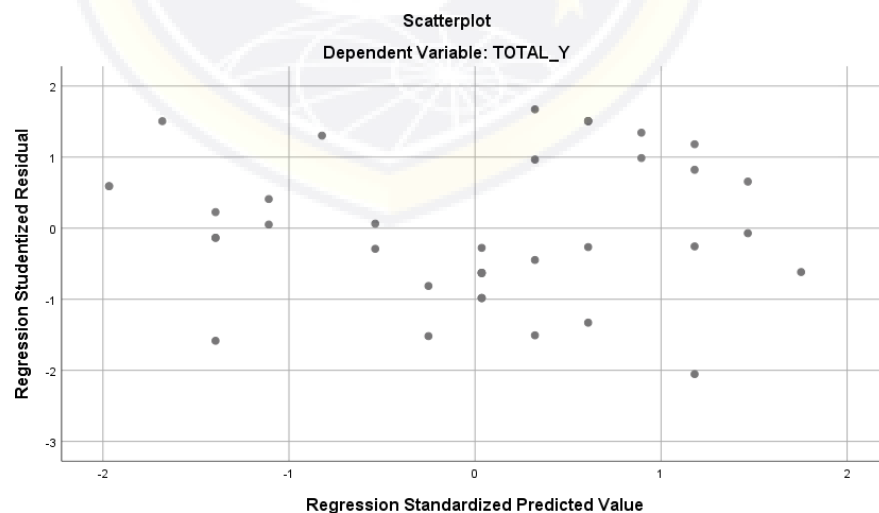
a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data sekunder yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompetensi (X1) adalah $0,165 > 0,05$ artinya variabel Kompetensi tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi. Dalam penelitian ini juga digunakan uji scatterplot untuk menambah tingkat keyakinan Heterokedastisitas data.

Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Dasar pengambilan keputusan, Pengambilan keputusan pada uji regresi linier sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.13
Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,217	3,174		8,891	,000
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	3,664	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data sekunder yang diolah dengan SPSS 25, 2023

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 28,217 + 0.482X + e$$

Dimana :

- a. Nilai konstanta (a) = 28,217 ini menunjukkan nilai konstan, berarti bahwa nilai koefisien variabel Kinerja Karyawan adalah 28,217.
- b. Nilai variabel (X) = 0.482 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% nilai Kinerja Karyawan, maka nilai Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 0.482.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika proses mendapatkan nilai R^2 yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah bukan berarti model regresi jelek (Ghozali, 2016:95).

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,242	2,871

1) Predictors: (Constant), TOTAL_X1

2) Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,261 atau 26,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja Karyawan

dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial-t

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% (" α " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,217	3,174	8,891	,000
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat yaitu pada nilai t dengan nilai $df_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$, maka $t - tabel$ diperoleh yaitu 1,687 Berdasarkan nilai t tabel tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi adalah 3,664 dan nilai t_{tabel} 1,687, maka ($3,664 > 1,687$) sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) artinya jika variabel Kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,482 atau 48,2%.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan di perolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel Kompetensi adalah 3,664 dan nilai t_{tabel} 1,687, maka ($3,664 > 1,687$) dan nilai signifikan sebesar ($0,001 < 0,05$), artinya secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Rosmaini & Tanjung, (2019), Elizar & Tanjung, (2018), dan Mulyasari, (2019) bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menentukan kualitas SDM yang dimiliki karyawan BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat bersaing dengan karyawan bank lainnya. Kompetensi SDM yang semakin tinggi dapat diukur dari

semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya peran atau sifat dan konsep diri yang semakin baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai Pengaruh Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin. Yang artinya H1 diterima. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan program yang berdampak positif dalam meningkatkan Kompetensi SDM. Dengan kata lain bahwa semakin baik Kompetensi SDM yang dilakukan maka semakin meningkatnya potensi dalam kinerja karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin, dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan atasannya sehingga bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

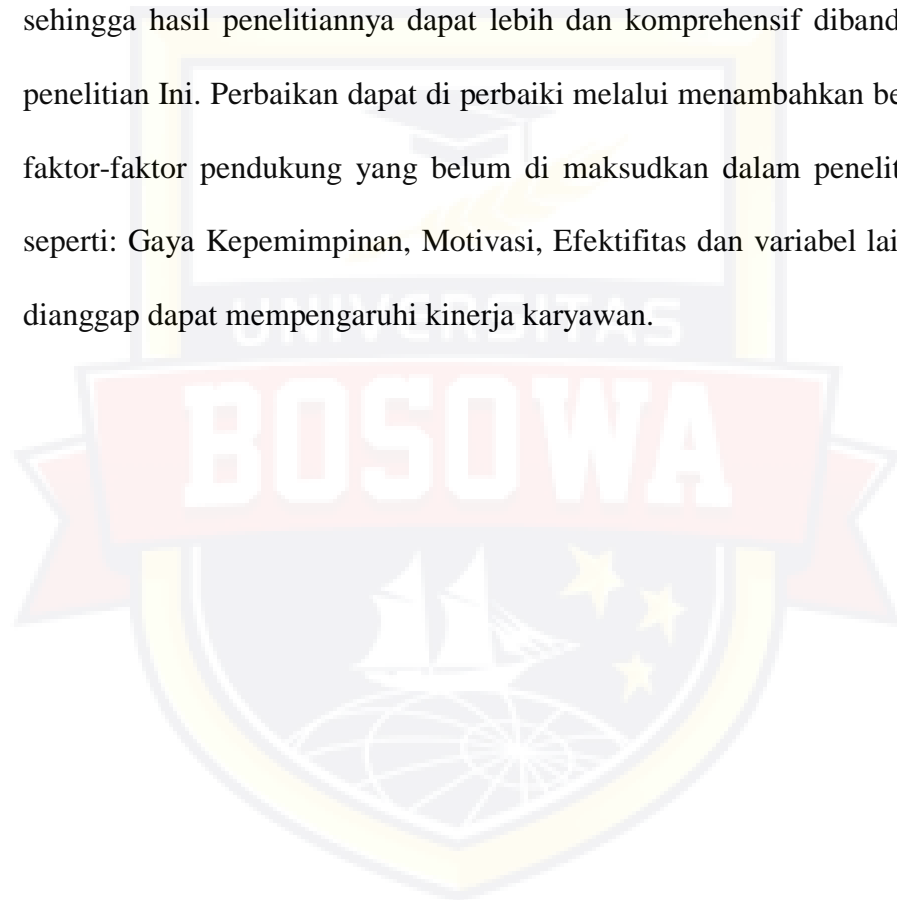
B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah di laksanakan, dapat dilihat bahwa ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja terhadap pegawai beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan antara lain:

1. BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin telah menerapkan kinerja karyawan dengan baik yang turut di pengaruhi Kompetensi Sumber Daya

Manusia yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya kinerja karyawan tetap di pertahankan dan lebih ditingkatkan demi terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada perusahaan atau organisasi.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitiannya dapat lebih dan komprehensif dibandingkan penelitian Ini. Perbaikan dapat di perbaiki melalui menambahkan beberapa faktor-faktor pendukung yang belum di maksudkan dalam penelitian ini seperti: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Efektifitas dan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Aramana, D. (2020). Penerapan Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT Pos Indonesia Cabang Kutacane. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 91–96.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37.
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70–81.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Iskandar, S. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menyusun Perangkat Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik. *Jurnal Dewantara*, 8(02), 153–168.
- Karomah, S. A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 5(3).

- Kusumawardana, D., Halim, A., & Rosidi, R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 88–100.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & Zahari, M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 217–225.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Oktavia, T. (2019). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG MANDIRI FINANCE CABANG SUBANG*. PERPUSTAKAAN.
- Pascarini, D. R. (2020). *PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS, KETAHANAN KERJA (RESILIENCE) DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA SERTA OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNTAG SURABAYA*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Pratama, A. V. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo). *VOLATILITAS*, 3(1).
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Safa'ah, E. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)*. IAIN Metro.
- SAPUTRA, A. (n.d.). *IMPLEMENTASI FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR PERTANAHAN*.
- Savitri, N. M. T., Cholifah, C., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinardana Buana Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 48–55.
- Soetjipto, N. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Garam Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(1), 32–42.
- Sudirjo, E., & Alif, M. N. (2021). *Komunikasi Dan Interaksi Sosial Anak*. CV Salam Insan Mulya.
- Syaputra, Y., & Arman, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI SYARIAH BANGKINANG. *INDONESIAN MANAGEMENT RESEARCH JOURNAL*, 2(2), 111–117.
- Tajudin, T., & Supriadi, T. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUARA BERSAMA, JAKARTA. *JURNAL MITRA MANAJEMEN*, 12(1), 29–38.
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387.
- Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa*, 5(001), 14–32.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

L

A

M

P

I

R

A

N



Makassar, 09 MAR 2023

Nomor : MAT/2/ 959
Lamp. : -

Kepada
Universitas Bosowa
JL. Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6
Makassar - Sulawesi Selatan

Hal : Persetujuan Penelitian

Surat Kantor W07 No. W07/7/0972 tgl 28 Februari 2023
Surat Saudara No.A0207/FEB/UNIBOS/II/2023 tgl 20 Februari 2023

Menunjuk surat tersebut di atas perihal pada pokok surat, dengan ini terlampir kami sampaikan hal-hal sbb :

1. Permohonan izin melaksanakan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin dapat kami setuju pelaksanaannya.

Adapun Mahasiswa dimaksud adalah sbb :

NO	NAMA / STAMBUK	UNIVERSITAS	JUDUL PENELITIAN
1	Yulia Anggraini Mappa	Universitas Bosowa	pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero)Tbk Kantor Cabang Mattoangin

2. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi peserta penelitian adalah sbb :
 - Peserta Penelitian membuat dan menandatangani surat pernyataan dengan mencantumkan bahwa Ybs. menjunjung tinggi kode etik *surveyor/research* semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah dan sanggup menjaga kerahasiaan BANK menurut kelajiman dalam dunia perbankan Cf. UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan.
 - Peserta menyerahkan Laporan Penelitian setelah selesai.
 - Peserta menyerahkan Kartu Mahasiswa/KTP asli selama melaksanakan Penelitian dan akan diserahkan kembali apabila hasil/laporan Penelitian telah kami terima.
 - Memiliki tabungan Taplus sesuai yang dipersyaratkan.
 - Bahan untuk Penelitian dapat diperoleh di Website BNI : <http://www.bni.co.id>

Demikian penyampaian kami agar maklum, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Cabang Mattoangin



Friedson WN. Kongkoli
Pemimpin

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan

BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin

Dengan Hormat,

Bersama ini saya yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Yulia Anggraini Mappa

Pekerjaan : Universitas Bosowa

NIM 4519012035

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin.

Bersama ini saya mohon ketersediaan para karyawan BNI Kantor Cabang Utama Mattoangin untuk mengisi data kuesioner yang telah disediakan. Informasi yang responden berikan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan penelitian.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kontribusi dan partisipasi yang diberikan oleh para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Yulia Anggraini Mappa

A. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
3. Umur : () 21 - 30 Tahun () 31 - 40 Tahun
() >40 Tahun
4. Pendidikan : () SMA () S1
() S2 () S3
5. Masa Kerja : () <5 Tahun () 5 - 10 Tahun
() 10 - 20 Tahun () >20 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan tanggapan terkait pertanyaan kuesioner sesuai kondisi nyata yang anda rasakan pada Kantor Bank BNI kantor Cabang Utama Mattoangin Makassar Provinsi Sulawesi selatan. *Checklist* (√).
2. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban, maka jawaban dapat dibatalkan dengan memberi tanda (X).
3. Skor Jawaban dibagi dalam 5 Kriteria :
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Netral (N)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

C. PERNYATAAN KUESIONER

KOMPETENSI (X)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pelatihan					
	Setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang karyawan lakukan.					
2.	Keahlian					
	Bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks.					
3.	Teknologi					
	Karyawan telah menggunakan fasilitas computer (<i>Hardware</i>) dengan baik					
	Program (<i>Software</i>) yang digunakan dikantor membantu karyawan dalam bekerja.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kuantitas Hasil Kerja					
	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
2.	Kualitas Hasil Kerja					
	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.					
3.	Efisiensi Dalam Melaksanakan tugas					
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas saya utamakan dalam bekerja.					
4.	Disiplin Kerja					
	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja					

5.	Inisiatif					
	Saya berusaha menyelesaikan target pekerjaan awal.					
6.	Ketelitian					
	Peningkatan ketelitian dalam bekerja sangat diperlukan.					
7.	Kepemimpinan					
	Atasan sering meminta pada karyawan untuk memberikan ide dalam mengambil keputusan.					
8.	Kejujuran					
	Kejujuran dalam berkerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah					
9.	Kreativitas					
	Saya mampu mengembangkan strategi kerja demi pencapaian target					



Lampiran Tabulasi Data

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Masa Kerja	KOMPETENSI (X1)							KINERJA KARYAWAN (Y)									
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL Y
1	1	1	2	1	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
2	1	2	3	2	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	2	1	3	2	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
4	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
5	1	3	4	2	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
6	2	1	1	2	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	1	1	1	1	3	4	3	3	3	4	20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
8	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	3	4	4	4	38
9	1	1	2	2	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
10	2	1	3	1	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
11	1	2	4	2	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	2	1	3	1	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	2	1	3	3	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
15	1	1	3	1	4	3	2	2	2	4	17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
16	1	1	2	2	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
17	2	1	2	2	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
18	2	1	3	1	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
19	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
20	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	24	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38

21	1	1	2	3	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
22	1	1	2	3	3	4	4	4	4	5	24	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
23	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	3	4	4	37
24	2	1	2	2	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
26	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
27	1	2	2	2	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	1	1	2	2	3	4	3	3	3	5	21	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
29	1	3	2	2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
31	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
32	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	4	3	4	4	38
33	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
34	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	3	5	3	35
35	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
36	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	3	4	2	5	33
37	1	1	2	2	5	2	3	3	3	2	18	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
38	2	2	2	2	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	5	4	4	5	3	3	37
39	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	22	4	5	4	4	4	5	5	5	3	39
40	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37



Lampiran Hasil Pengujian Instrumen

VALIDITAS X

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,185	,405**	,405**	,405**	,011	,511**
	Sig. (2-tailed)		,253	,009	,009	,009	,944	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,185	1	,516**	,516**	,516**	,507**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,253		,001	,001	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,405**	,516**	1	1,000**	1,000**	,399*	,932**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001		,000	,000	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,405**	,516**	1,000**	1	1,000**	,399*	,932**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,000		,000	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,405**	,516**	1,000**	1,000**	1	,399*	,932**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,000	,000		,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,011	,507**	,399*	,399*	,399*	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	,944	,001	,011	,011	,011		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_	Pearson Correlation	,511**	,713**	,932**	,932**	,932**	,598**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,649**	,401*	,638**	,266	,034	,233	,410**	,404**	,665**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000	,098	,833	,148	,009	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,649**	1	,441**	,501**	,226	,155	,260	,746**	,344*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,001	,161	,339	,105	,000	,030	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,401*	,441**	1	,460**	,422**	,354*	,520**	,375*	,688**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,010	,004		,003	,007	,025	,001	,017	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,638**	,501**	,460**	1	,429**	,188	,363*	,444**	,292	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003		,006	,245	,021	,004	,068	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,266	,226	,422**	,429**	1	,385*	,269	,281	,380*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,098	,161	,007	,006		,014	,094	,079	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,034	,155	,354*	,188	,385*	1	,268	,354*	,261	,519**
	Sig. (2-tailed)	,833	,339	,025	,245	,014		,094	,025	,104	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,233	,260	,520**	,363*	,269	,268	1	,217	,308	,588**

	Sig. (2-tailed)	,148	,105	,001	,021	,094	,094		,179	,053	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,410**	,746**	,375*	,444**	,281	,354*	,217	1	,204	,691**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,017	,004	,079	,025	,179		,207	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	,404**	,344*	,688**	,292	,380*	,261	,308	,204	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,010	,030	,000	,068	,016	,104	,053	,207		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,665**	,725**	,779**	,719**	,605**	,519**	,588**	,691**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,861	6

RELIABILITY

Reliability Statistics

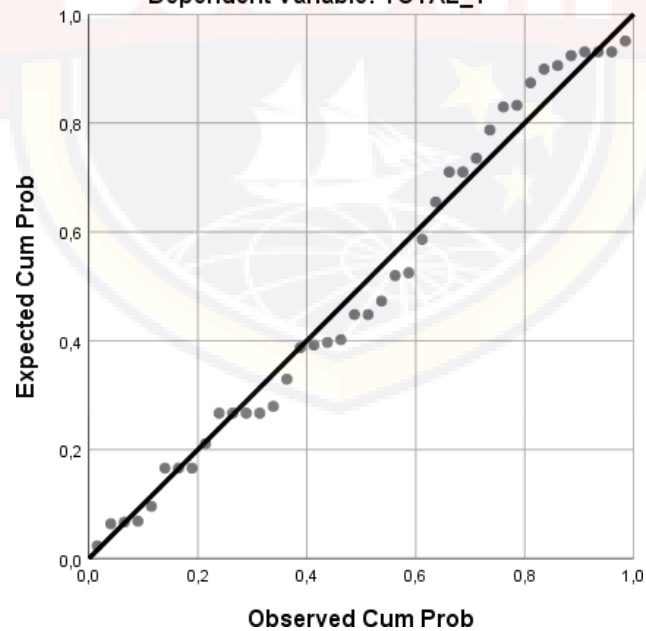
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,832	9

HASIL PENGUJIAN ANALISIS DATA

1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTAL_Y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83426762
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,078
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Multikolinearitas

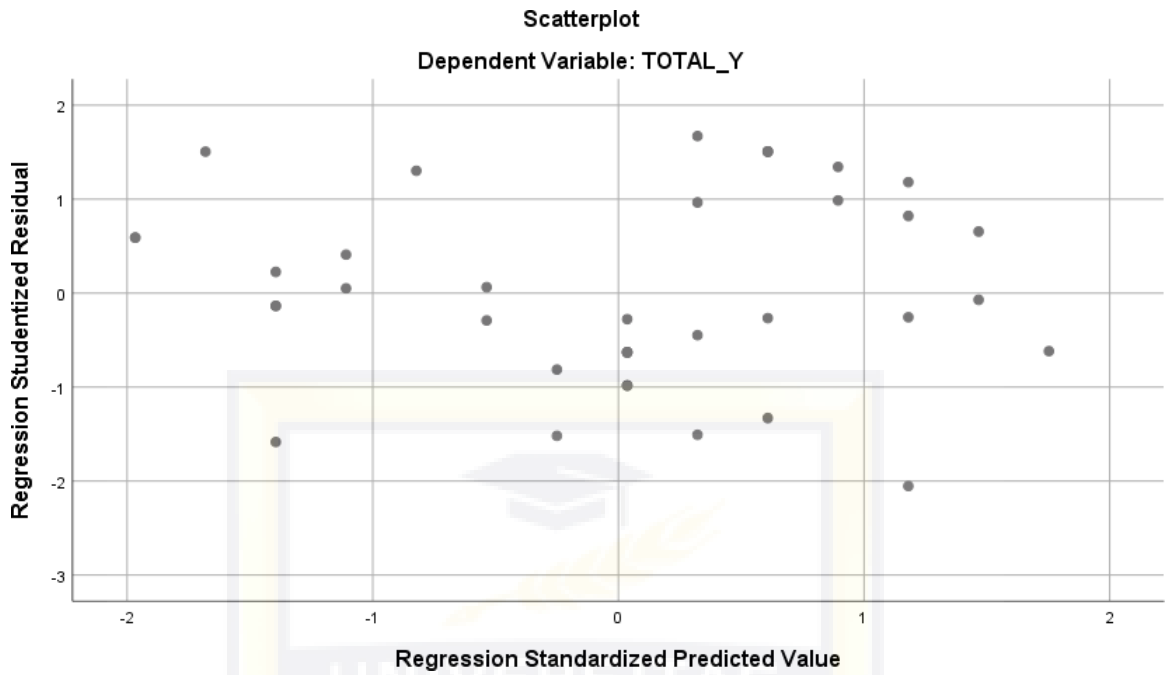
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	28,217	3,174		8,891	,000		
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	3,664	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,023	1,665		,014	,989
	TOTAL_X1	,098	,069	,224	1,417	,165

a. Dependent Variable: Abs_Res



4. Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,217	3,174	8,891	,000
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

5. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,217	3,174	8,891	,000
	TOTAL_X1	,482	,132	,511	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,242	2,871

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

