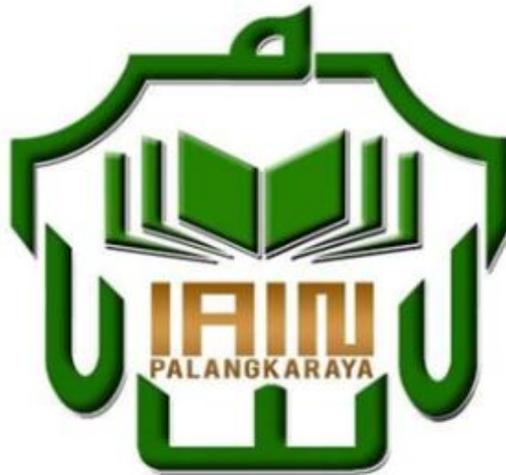


**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, URAIAN KERJA,
MEKANISME KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KC PALANGKA
RAYA 1**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah



ANISSA GITA

NIM . 1604110075

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
TAHUN 2021 M / 1443 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1

Nama : Anissa Gita

NIM : 1604110075

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenjang : Strata Satu (S1)

Palangka Raya, Oktober 2021

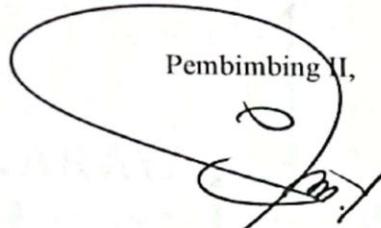
Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Sugianto, M.Pd
NIP 19580908 197903 1 002

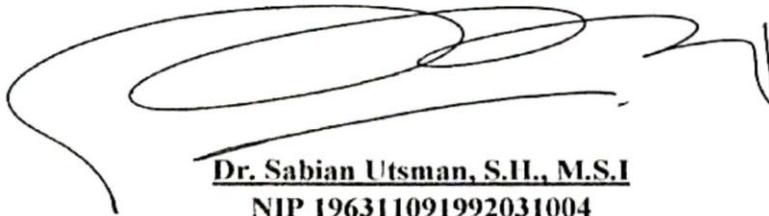
Pembimbing II,



Sofyan Hakim, M.M., M.A.P
NIP 19850123 201609 2 722

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. Sabian Utsman, S.H., M.S.I
NIP 196311091992031004

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam,



Enriko Tedja Sukmana, M.S.I
NIP 198403212011011012

NOTA DINAS

Palangka Raya, Oktober 2021

Hal : Mohon Diuji Skripsi

Anissa Gita

Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
IAIN PALANGKA RAYA

G.obos Komplek Islamic Center

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi Saudari :

Nama : **Anissa Gita**
NIM : **1604110075**
Judul : **Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih. *Wassalamualaikum Wr. Wb*

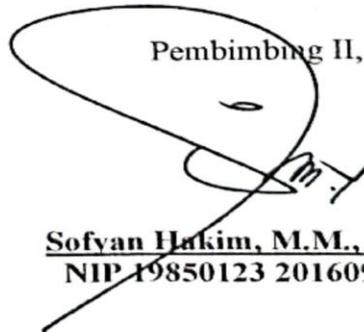
Mengetahui:

Pembimbing I,



Dr. Sugianto, M.Pd
NIP 19580908 197903 1 002

Pembimbing II,



Sofyan Hakim, M.M., M.A.P
NIP 19850123 201609 2 722

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, URAIAN KERJA, MEKANISME KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KC PALANGKA RAYA 1**, oleh Anissa Gita, Nim : 1604110075 telah di *munaqasahkan* Tim *Munaqasah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Senin

Tanggal : 25 Oktober 2021

Palangka Raya Oktober 2021

Tim Penguji

1. Enriko Tedja Sukmana. M.Si
(Ketua Sidang/Penguji)
2. M. Zainal Arifin. M.Hum
(Penguji I)
3. Dr. Sugianto. M.Pd
(Penguji II)
4. Sofyan Hakim. M.M., M.A.P
(Sekretaris/Penguji)

(.....)
28/10/2021
10
(.....)
28/10/2021
(.....)
(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Sabian Utsman, S.H., M.S.i
NIP.19631109 199203 1004

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, URAIAN KERJA,
MEKANISME KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BSI KC PALANGKA RAYA 1**

ABSTRAK

Oleh :

Anissa Gita

NIM 1604110075

Seiring perkembangan zaman, Perbankan Syariah juga mengalami banyak pencapaian kemajuan, baik dari aspek kelembagaan maupun literasi masyarakat terhadap layanan jasa keuangan syariah. Tetapi dalam perkembangannya, Perbankan Syariah tidak selalu dibarengi dengan SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan mendalam tentang syariah Islam maupun perbankan syariah. Menyimak hal itu, kompetensi seorang karyawan serta faktor – faktor lain seperti Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja menjadi memungkinkan berpengaruh dalam Kinerja Karyawan yang erat kaitannya dengan tujuan perusahaan khususnya Bank Syariah. BSI KC Palangka Raya 1 kemudian menjadi pilihan objek penelitian dalam penelitian ini. Rumusan masalah penelitian ini apakah kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BSI KC Palangka Raya 1 dengan total 45 orang karyawan. Dan karena populasi dibawah dari 100 orang maka teknik sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel data penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1 dengan besar pengaruh 71%. Kemudian untuk uji parsial, semua variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan masing masing pengaruh, kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,6 %, Uraian kerja terhadap Kinerja Karyawan 49,6%, Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan 46,3%, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%.

Kata Kunci : Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

The Influence of Employee's Competencies, Job Description, Work Mechanism, and Working Environment toward Employee's Performance at BSI KC Palangka Raya 1

ABSTRACT

By : Anissa Gita

NIM 1604110075

As the times goes by, Islamic Banking has also experienced many progress and achievements, both from the institutional aspect and public literacy towards Islamic financial services. However in its development, Islamic banking is seldom accompanied by human resources who have in-depth background knowledge of Islamic sharia and Islamic banking. Observing this situation, the competencies of an employee as well as other factors such as Job Description, Work Mechanism and Working Environment become possible to influence employee's performance which is closely related to company goals, especially Islamic banks. BSI KC Palangka Raya 1 then became the object of this research. The problem of this research is whether the employee's competencies, job description, work mechanism and working environment will have a significant effect on employee's performance at BSI KC Palangka Raya 1.

This research aims to determine and analyze whether employee's competencies, job descriptions, work mechanisms and working environment have a significant effect on employee's performance at BSI KC Palangka Raya 1 either simultaneously or partially. This research was conducted using data collection methods of distributing questionnaires to 45 employees of BSI KC Palangka Raya 1. This type of this research is quantitative research. The population used in this research were all employees who worked at BSI KC Palangka Raya 1 with a total of 45 employees. And because the population is less than 100 people, the technique sampling in this research is non-probability sampling, which using the entire population as a sample of research

The results showed that variables of employee competence, job description, work mechanism and work environment simultaneously or together had an affect on the performance of BSI KC Palangka Raya 1 employees, With a large influence of 71% obtained from the coefficient of determination. Then for the partial test, all the independent variables in this research have a significant effect on employee performance with each employee competence effect toward employee performance by 49,6%, job description toward employee performance 49,6%, work mechanism on employee performance 46,3% and work enviromnt towar employee performance by 29,5%.

Keywords : *Employee's Competencies, Job Description, Work Mechanism, Working Environment and Employee's Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, URAIAN KERJA, MEKANISME KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KC PALANGKA RAYA 1”** dengan lancar. Shalawat serta salam kepada Nabi Junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW., Khatamun Nabiyyin, beserta para keluarga dan sahabat serta seluruh pegikut beliau *illa yaumul qiyamah*.

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag. Selaku rektor IAIN Palangka Raya.
2. Bapak Dr. Drs. Sabian Ustman, S.H., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
3. Bapak Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam di IAIN Palangka Raya.
4. Ibu Jelita M.S.I Selaku Dosen Penasehat Akademik selama peneliti menjalani perkuliahan.
5. Bapak Dr. Sugianto, M.Pd Sebagai Dosen Pembimbing I.

6. Bapak Sofyan Hakim, M.M., M.A.P Sebagai Pembimbing II.
7. Ayah dan Ibu peneliti yang telah memberikan dukungan moril, materil dan selalu mendoakan keberhasilan peneliti dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi pendorong dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palangka Raya, Oktober 2021

Peneliti

Anissa Gita

NIM. 1604110075

PERNYATAAN ORSINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anissa Gita
NIM : 1604110075
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1”**, adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian hari adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2021
Yang membuat pernyataan,



ANISSA GITA
NIM 1604110075

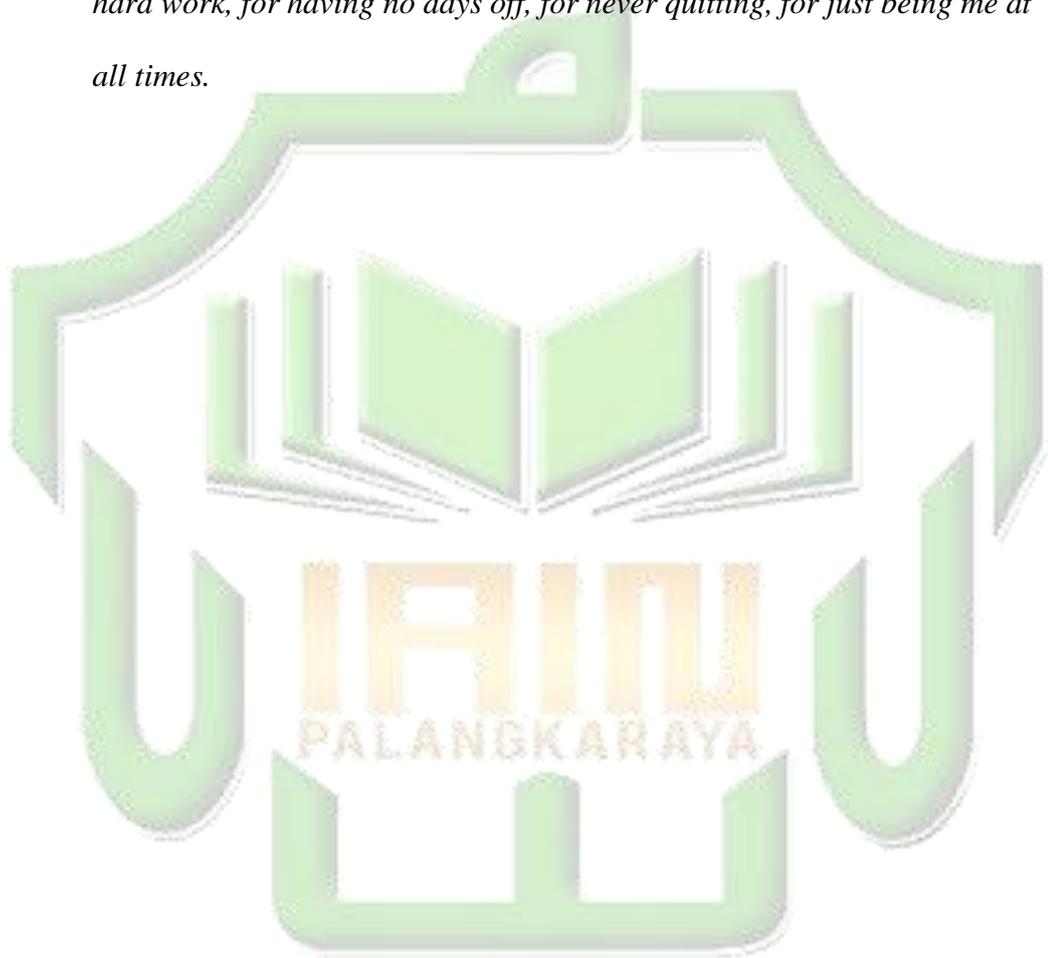
PERSEMBAHAN

Sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat serta salam selalu terlimpahkan untuk Rasullullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

- Untuk Ibuku, Alm. Rophiatun tercinta , mohon maaf jika terselesainya skripsi ini belum bisa engkau saksikan, terimakasih semasa hidupmu selalu memberikan kasih sayang yang terbaik
- Untuk keluargaku yang lain, ayah, adik, sepupu-sepupu yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini
- Untuk Sahabat-sahabat lama ku Adisti Nugraheni dan Nurul Fitria Oktaviani yang sering meluangkan waktunya menemani mengerjakan tugas akhir ini
- Untuk Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat akan terselesaikan nya skripsi ini, Alma, Putri, Novi, Hikmah, Ayu, Zakiya, Anti, Zaki, dan Sandra, serta teman-teman yang lain yang tidak bisa disebut satu persatu
- Untuk Agus Nur Fajri, terimakasih selalu memberikan semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

- Untuk teman se Angkatan PBS A 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu
- Untuk Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya
- *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Ṣā'</i>	Ṣ	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Ḍal</i>	Ḍ	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Ṣād</i>	Ṣ	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah

ظ	<i>Zā'</i>	Z ·	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	...'	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *tasydīd* Ditulis Rangkap:

متعاقدين	Ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūtah* di Akhir Kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

الله نعمة	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fītri</i>

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang:

جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
مجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap:

Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal-vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata, Dipisahkan dengan Apostrof.

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf "l" (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
هل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ix
MOTTO.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
DAFTAR SINGKATAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Hasil Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu	6
B. Landasan Teori	14
1. Teori Tentang Kompetensi Karyawan	14
2. Teori Tentang Uraian Kerja	18
3. Teori Tentang Mekanisme Kerja	25
4. Teori Tentang Lingkungan Kerja	30
5. Teori Tentang Kinerja Karyawan	36

6.	Konsep Kinerja Menurut Islam.....	44
C.	Kerangka Pikir.....	46
D.	Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B.	Waktu dan Tempat Penelitian	49
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
D.	Definisi Operasional Variabel	51
E.	Sumber Data dan Skala Pengukuran	53
1.	Data Primer dan Data Sekunder.....	53
2.	Skala Pengukuran	54
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.	Angket (Kuisisioner)	56
2.	Dokumentasi	56
G.	Instrumen Penelitian.....	57
H.	Teknik Analisis Data.....	60
1.	Uji Instrumen Data.....	61
2.	Uji Asumsi Klasik.....	75
3.	Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.	Uji Hipotesis	79
I.	Sistematika Penulisan.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		84
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	84
1.	Profil Kota Palangka Raya.....	84
2.	Profil BSI KC Palangka Raya 1.....	89
B.	Hasil Analisis Penelitian.....	96
1.	Karakteristik Responden.....	96
2.	Penyajian Data	99
C.	Hasil Analisis Data.....	115
1.	Uji Asumsi Klasik.....	115
2.	Analisis Regresi Linear Berganda	118

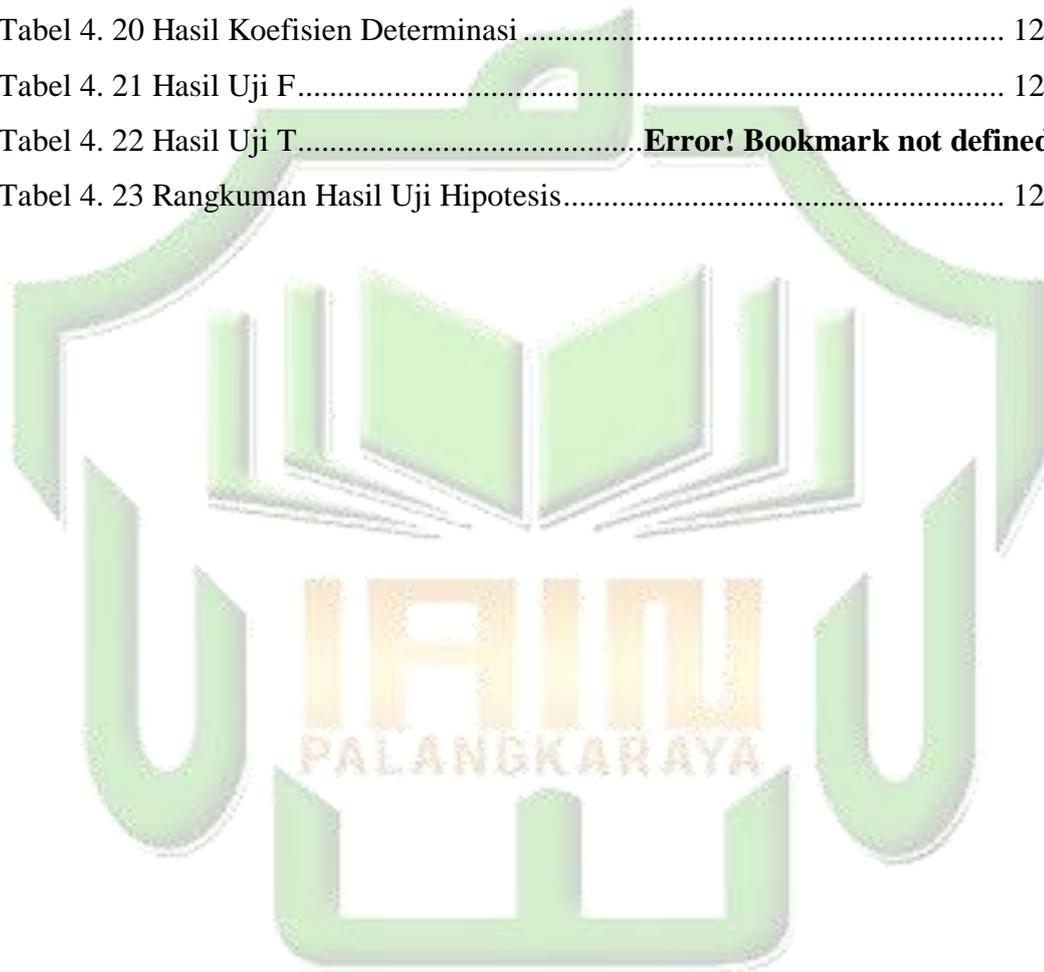
3.	Pengujian Hipotesis	122
D.	Pembahasan	130
1.	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	130
2.	Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	133
3.	Pengaruh Uraian Kerja terhadap Kinerja Karyawan	135
4.	Pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	138
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	139
BAB V PENUTUP.....		141
A.	Kesimpulan.....	141
B.	Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA		147
A.	Buku	147
B.	Skripsi.....	149
C.	Jurnal	149
D.	Internet.....	150
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	13
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	57
Tabel 3. 2 Hasil Validitas Variabel X ₁ Kompetensi Karyawan.....	65
Tabel 3. 3 Hasil Validitas Variabel X ₂ Uraian Kerja.....	66
Tabel 3. 4 Hasil Validitas Variabel X ₃ Mekanisme Kerja.....	67
Tabel 3. 5 Hasil Validitas Variabel X ₄ Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 3. 6 Hasil Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 3. 7 Intepretasi Nilai R pada Alpha Cronbach.....	73
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4. 1 Batas Batas Kota Palangka Raya.....	89
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	96
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	98
Tabel 4. 5 Jawaban Kuesioner Kompetensi Karyawan.....	99
Tabel 4. 6 Jawaban Kuesioner Uraian Kerja.....	102
Tabel 4. 7 Jawaban Kuesioner Mekanisme Kerja.....	104
Tabel 4. 8 Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja.....	106
Tabel 4. 9 Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan.....	110
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel X ₁ Kompetensi Karyawan.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel X ₂ Uraian Kerja...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel X ₄ Mekanisme Kerja ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel X ₄ Lingkungan Kerja ..	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	115
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	117
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	118
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	119
Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi	121
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	122
Tabel 4. 22 Hasil Uji T.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	129





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir Penelitian 47

Gambar 4 1 P - Plot..... 116



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 2 Surat Telah Melakukan Penelitian Lapangan ... **Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 3 Data Mentah Hitungan Kuesioner X ..**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 4 Data Mentah Hitungan Kuesioner (Y)**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 5 T-Tabel (Tabel Statistik)**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 6 F-Tabel (Tabel Stastistik)**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 7 Perhitungan SPSS Uji Validitas**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 8 Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 9 Perhitungan Uji Analisis Regresi Linear Berganda. **Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 10 Data Karyawan**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 11 Kuesioner Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 12 Foto**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR SINGKATAN

AC	: <i>Air Conditioning</i>
ASN	: Aparatur Sipil Negara
ATM	: Anjungan Tunai Mandiri
AURI	: Angkatan Udara Republik Indonesia
BMT	: Baitul Maal wa Tamwil
BNI	: Bank Negara Indonesia
BRI	: Bank Rakyat Indonesia
BSI	: Bank Syariah Indonesia
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CV	: <i>Commanditaire Vennootschap</i>
DHE SDA	: Devisa Hasil Ekspor Sumber Daya Alam
DPRGR	: Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong
<i>E-Channel</i>	: <i>Electronic Channel</i>
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
KC	: Kantor Cabang
OJK	: Otoritas Jasa Keuangan
OTK	: Organisasi dan Tata Kerja
PGRI	: Persatuan Guru Republik Indonesia
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PT	: Perseroan Terbatas
PTN	: Perguruan Tinggi Negeri
PTS	: Perguruan Tinggi Swasta

RDN	: Rekening Dana Nasabah
ROE	: <i>Return On Equity</i>
Rp	: Rupiah
RTGS	: <i>Real Time Gross Settlement</i>
SAW	: <i>Shalallaahu Alaihi Wassalam</i>
SBSN	: Surat Berharga Syariah Negara
SDM	: Sumber Daya Manusia
SISKOHAT	: Sistem Komputerisasi Haji Terpadu
SK	: Surat Keputusan
SKN	: Sistem Kliring Nasional
SLA	: <i>Service Level Agreement</i>
SME	: <i>Small Medium Enterprise</i>
SPSS	: <i>Statistikal Package for the Social Sciens</i>
SWT	: <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
Tbk.	: Terbuka
TMT	: Terhitung Mulai Tanggal
TNI	: Tentara Nasional Indonesia
UIN	: Universitas Islam Negeri
USD	: <i>United States Dollar</i>
Valas	: Valuta Asing
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi setiap perusahaan untuk bertahan di era industri yang terus berkembang. Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi.¹ Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.²

Untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia tentu menjadi hal yang sangat penting. Dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya berjalan dapat berjalan dengan efektif maka organisasi juga tetap berjalan dengan efektif. Pengelolaan SDM ini tentu tidak lepas dari faktor karyawannya. Organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain keberlangsungan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

¹ Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*". Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hlm.3

² Sadili Samsudin, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Bandung: Pustaka Setia, 2006, hlm.21

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.³

Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu : (1) Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan; (2) pekerjaan, menyangkut desain serta uraian pekerjaan; (3) mekanisme kerja, menyangkut sistem kerja, prosedur, pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi; dan (4) lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.⁴

Khususnya di perbankan syariah, masalah SDM ini cukup menjadi hal yang serius. Perbankan syariah yang berkembang pesat ternyata tidak dibarengi dengan SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan mendalam tentang syariah islam maupun perbankan syariah. Sering kali kita dapati orang-orang yang bekerja di bidang ini bukan dari latar belakang yang tepat. Kondisi ini dikhawatirkan cukup signifikan berpengaruh pada produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu

³ Moeheriono, "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*" Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, Hlm.95

⁴ Surya Dharma, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*" Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, Hlm.9

sendiri. Karena pegawai serta uraian pekerjaan sendiri berpengaruh pada kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada tujuan organisasi.

BSI (Bank Syariah Indonesia) KC Palangka Raya 1 adalah salah satu bank Syariah yang terdapat di Palangka Raya. Yang merupakan gabungan dari tiga bank Syariah sebelumnya yaitu Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah dan Bank BRI Syariah. BSI KC Palangka Raya 1. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, diketahui bahwa mayoritas karyawan BSI KC Palangka Raya 1 rata-rata bukan dari jurusan syariah Islam atau perbankan syariah.

Untuk itu peneliti tertarik apakah karyawan yang bekerja di BSI KC Palangka Raya 1 berasal dari latar belakang *Islamic Banking* atau syariah Islam serta faktor-faktor pendukung lain seperti uraian kerja (*Job Description*), mekanisme kerja serta lingkungan pekerjaan yang ada di BSI KC Palangka Raya 1 yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan tujuan perusahaan khususnya bank yang bersifat *Profit Oriented*.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 ”.

B. Rumusan Masalah

1. Berapa besar pengaruh kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 ?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ?
3. Berapa besar pengaruh uraian kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Berapa besar pengaruh mekanisme kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh uraian kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh mekanisme kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah khazanah keilmuan di lingkungan IAIN Palangka Raya khususnya jurusan Ekonomi Islam.
- b. Sebagai bahan pengkajian dalam bidang manajemen kinerja pada seluruh masyarakat umum yang menggunakannya.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan menelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang serupa dimasa yang akan datang.
- d. Dalam kepentingan ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi keilmuan ekonomi secara umum maupun syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian skripsi guna tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah di IAIN Palangka Raya.
- b. Bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan keilmuan dan menambah wawasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka merupakan kajian tentang teori-teori yang diperbolehkan dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Sementara itu setelah menelaah beberapa penelitian, berdasarkan penelusuran peneliti menemukan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti serta akan diperlukan sebagai acuan dan data pendukung yaitu terkait tentang pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Dina Novriyanti tahun 2019 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”. Dalam penelitian terdahulu ini peneliti menemukan teori yang sama yaitu teori Kompetensi yang sama dengan penelitian sekarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menyatakan pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, bahwa kompetensi dan kemampuan berpengaruh secara signifikan menilai dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kemudian secara Bersama-sama, kompetensi dan kemampua berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat.⁵ Manfaat penelitian ini terhadap penelitian yang sekarang adalah dapat digunakan sebagai contoh rujukan dan sebagai alat untuk memperkaya kajian teori yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Julian Ashariandi tahun 2017 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menyatakan berdasarkan hasil uji t hitung variabel Kompetensi 3,575 dimana lebih besar dari t tabel 2,004 maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian secara simultan pada selang kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang.⁶ Manfaat penelitian ini terhadap penelitian yang sekarang adalah dapat digunakan sebagai contoh rujukan dan sebagai alat untuk memperkaya kajian teori yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

⁵ Dian Novriyanti. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2019

⁶ Julian Ashariandi. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang. 2017.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Fitri Nur Annisa tahun 2016, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan judul “Pengaruh Penerapan *Job Description*, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri”. Penelitian ini fokus pada permasalahan apakah penerapan *Job Description*, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *job description* secara parsial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 0,641 yang berarti variabel *job description*, pelatihan, dan insentif mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% dipengaruhi faktor lain.⁷ Manfaat penelitian ini terhadap penelitian yang sekarang adalah dapat digunakan sebagai contoh rujukan dan sebagai alat untuk memperkaya kajian teori yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Cut Nur Yuniarti Fatimah tahun 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

⁷ Fitri Nur Annisa. *Pengaruh Penerapan Job Description, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri. 2016

Universitas Medan Area dengan judul “Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t memperlihatkan nilai variabel deskripsi pekerjaan sebesar 5,242 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 5,741 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 yang berarti variabel spesifikasi jabatan berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan.⁸ Manfaat penelitian ini terhadap penelitian yang sekarang adalah dapat digunakan sebagai contoh rujukan dan sebagai alat untuk memperkaya kajian teori yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Hafizah pada tahun 2018 Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram”. Penelitian ini fokus pada permasalahan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang

⁸ Cut Nur Yuniarti Fatimah. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara*. Medan : Universitas Medan Area. 2019

mataram dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,435 > 1,687$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika karyawan bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut karyawan terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan pun dikatakan baik.⁹ Manfaat penelitian ini terhadap penelitian yang sekarang adalah dapat digunakan sebagai contoh rujukan dan sebagai alat untuk memperkaya kajian teori yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

⁹ Hafizah. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Kediri : Universitas Islam Negeri Mataram. 2018

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Fitri Nur Annisa. Pengaruh Penerapan <i>Job Description</i> , Pelatihan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Kediri 2016	2016	Teori <i>Job Description</i> di penelitian Fitri Nur Annisa tidak jauh berbeda dengan teori Uraian Kerja peneliti yang sekarang. Dan sama – sama ingin mengetahui pengaruh nya terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan yang tidak digunakan oleh peneliti yang sekarang.
2	Julian Ashariandi. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang. Palembang :Universitas Muhammadiyah Palembang. 2017	2017	Penelitian yang dilakukan oleh Julian tersebut memiliki variabel Kompetensi yang digunakan pula dalam penelitian ini. Dan sama sama ingin mengetahui pengaruh nya	Tidak terdapat variabel Motivasi dalam penelitian yang sekarang.

			terhadap kinerja karyawan	
3	Hafizah. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Mataram. Mataram 2018	2018	Penelitian Hafizah dan penelitian sekarang sama-sama ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah, peneliti terdahulu hanya membahas pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saja. Sedangkan peneliti sekarang memiliki variabel bebas yang lebih banyak yaitu pegawai, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja.
4	Cut Nur Yuniarti Fatimah. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan	2019	Variabel Deskripsi dan Spesifikasi Jabatan pada penelitian Cut Nur Yuniarti memiliki teori yang mirip	Perbedaan nya ada pada tempat penelitian dimana penelitian terdahulu di Dinas Tanaman Pangan dan

	Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Medan : Universitas Medan Area. 2019		dengan teori Uraian kerja pada penelitian sekarang	Hortikultura Provinsi Sumatera Utara
5	Dian Novriyanti. Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2019	2019	Penelitian yang dilakukan oleh Dian Novriyanti tersebut memiliki variabel Kompetensi yang digunakan pula dalam penelitian ini. Dan sama sama ingin mengetahui pengaruh nya terhadap kinerja karyawan	Ada perbedaan dengan penelitian Dian Novriyanti yaitu variabel bebas Kemampuan yang tidak digunakan peneliti sekarang

Tabel 2 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Manfaat dari kelima penelitian diatas adalah sebagai referensi terhadap peneliti sekarang karena masalah yang diangkat menyerupai masalah yang diangkat oleh peneliti sekarang. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan.

B. Landasan Teori

1. Teori Tentang Kompetensi Karyawan

Pegawai atau karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.¹⁰ Adapun pendapat lain pegawai adalah Sumber Daya Manusia yang bekerja pada sebuah institusi baik didalam pemerintah atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi kerja.

Kompetensi kerja didefinisikan Clark sebagai berikut. *“Competency is a knowledge or know how for doing an effective job”*. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.¹¹ Pengertian dan arti kompetensi oleh spencer dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pengerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (*a competency is an underlying characteristics of an individual that is causally relate to*

¹⁰ Soedaryono. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta : Bumi Aksara, 2000. Hlm 6

¹¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.Hlm 25

criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation).¹²

Mathis dan Jackson mengelompokkan dimensi kompetensi kerja terdiri atas :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*),
3. Kemampuan (*abilities*).

Kompetensi kerja dapat terlihat dan tersembunyi. Pengetahuan, lebih terlihat dapat dikenali oleh banyak perusahaan dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan dalam membuat lembar pekerjaan keuangan sebagian lain seperti keterampilan negoisasi dapat kurang teridentifikasi. Akan tetapi, kompetensi kerja tersembunyi berupa kecakapan, yang mungkin lebih berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai contoh, kompetensi kerja untuk membuat konsep hubungan strategis dan untuk mengatasi konflik interpersonal, lebih sulit diidentifikasi, dan dinilai.¹³ Berikut adalah penjelasan terkait dimensi dan indikator dari kompetensi :

a) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang

¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, Hlm. 5

¹³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group. 2018. Hlm. 31

dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan.¹⁴

Menurut Yuniarsih dan Suwatno indikator pengetahuan dapat dilihat melalui dimensi Pendidikan yang dibagi dalam indikator seperti berikut :

- 1) Kesesuaian latar belakang Pendidikan karyawan dengan pekerjaan
- 2) Pengetahuan dan pemahaman seorang karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas¹⁵

b) Keterampilan

Menurut Spencer keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir secara analitis dan konseptual. Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan

¹⁴ Stephen Robbins & Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat. 2009 Hlm. 215

¹⁵ Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. 2008, Hlm 23

kinerja pegawai.¹⁶ Keterampilan seorang karyawan dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti :

- 1) Berinteraksi dengan komunikasi yaitu sikap kemampuan seorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin keakraban dan agar dapat bekerja sama dengan para pelanggan atau *client* dengan baik.
- 2) Keterampilan dalam bekerja yaitu mampu menguasai pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.¹⁷

c) Kemampuan

Hersey dan Blanchard mengatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu beberapa indikator seperti :

- (1) Kemampuan teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, Pendidikan, dan *training*.

¹⁶ Wibowo. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Pers. 2007. Hlm. 87

¹⁷ Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. 2008,

(2) Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.¹⁸

2. Teori Tentang Uraian Kerja

Uraian pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis tentang apa sesungguhnya yang akan dilakukan pelaksana pekerjaan (pejabat atau pegawai), bagaimana dia melakukannya, apa hak dan kewajibannya, serta dalam kondisi seperti apakah pekerjaan itu dijalankan. Jawaban dari berbagai pertanyaan dalam definisi tersebut akan dapat memberikan jawaban yang jelas tentang suatu uraian pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

Menurut Armstrong dalam Marwansyah uraian kerja adalah :

“a document that states the job title, describes the responsibilities of the position, the direct supervisory relationships with other staff, and the skills and qualifications required for the position” (dokumen yang memuat nama jabatan, menguraikan tanggung jawab jabatan, hubungan supervisi langsung dengan staf lainnya, dan keterampilan dan kualifikasi yang disyaratkan untuk posisi tersebut).¹⁹

Uraian jabatan juga uraian yang menggambarkan bagaimana suatu jabatan dilaksanakan sehingga paling tidak dalam suatu uraian terdapat informasi mengenai hal-hal berikut :

¹⁸ Agus Dharmas. *“Manajemen Prestasi Kerja”*. Jakarta : Rajagrafino Persada. 2018. Hlm.

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA, cv. 2014. Hlm. 58

- a. Ringkasan Jabatan (*job summary*)
- b. Cakupan Tugas (*scope of duties*)
- c. Wewenang, tanggung jawab, dan kondisi kerja.
- d. Hubungan dengan jabatan/pekerjaan lain serta risiko jabatan/pekerjaan itu.²⁰

Menurut Dessler dalam Lijan Poltak Sinambela :

Tidak ada suatu format standar yang dapat digunakan untuk menulis suatu uraian jabatan yang baku. Terdapat tujuh tahapan penting yang secara umum digunakan, yaitu (1) identifikasi jabatan, (2) ringkasan jabatan, (3) hubungan tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan, (4) wewenang yang dimiliki, (5) standar kinerja, (6) kondisi kerja dan (7) lingkungan fisik.²¹

Berikut adalah penjelasan terkait tujuh tahapan penting dalam uraian jabatan :

1) Identifikasi Jabatan

Tahap identifikasi jabatan meliputi nama pekerjaan, devisi, hubungan pelaporan, dan jumlah pekerjaan atau kode. Tema (nama) yang bagus akan dapat mendekati sifat, isi kerja dan akan membedakan kerja tersebut dari kerja lainnya. Contoh tersebut menunjukkan dengan nama yang sama, tetapi terdapat perbedaan uraian pekerjaan, hak dan kewajiban, wewenang dan tanggung jawab yang sangat berbeda. Kode jabatan diperlukan untuk menstandarisasikan suatu pekerjaan, dapat dilakukan sebagai

²⁰ Sentot Imam Wahjono, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Salemba Empat, 2015. Hlm. 28

²¹ Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cet.3 Jakarta: Bumi Aksara, 2018. Hlm. 38

perujukan bagi suatu jabatan. Setiap jabatan, dalam organisasi seyogianya dapat diidentifikasi dengan suatu kode yang dapat menggambarkan berbagai karakteristik penting dari jabatan. Selain itu, penentuan waktu perlu ditetapkan sebagai rujukan sejak kapan uraian itu digunakan.

2) Ringkasan Jabatan

Ringkasan jabatan akan menggambarkan sifat umum dari suatu jabatan yang menjelaskan fungsi dan kegiatan utama dari jabatan tersebut.²²

3) Tanggung jawab dan Kewajiban yang Dilakukan

Uraian pekerjaan menggambarkan kewajiban utama yang harus dilakukan. Biasanya, untuk menggambarkan hal ini diawali dengan kalimat dimulai dengan kata kerja aksi, seperti menerima, melakukan, menetapkan atau merakit, secara memadai menerangkan tiap kewajiban. Setiap kewajiban utama dari jabatan seyogianya dijelaskan secara terpisah dan digambarkan dalam beberapa kalimat.

4) Wewenang yang Dimiliki

Pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik, harus dijelaskan wewenang yang dimiliki pejabat atau pelaksana. Meskipun demikian, perlu ditetapkan batas-batas wewenang pemegang jabatan termasuk wewenang pengambilan

²²*Ibid*, Hlm. 38

keputusannya, supervisi langsung dari personil yang lain dan batas-batas penganggarnya.²³

5) Standar Kinerja

Ukuran merupakan aspek kunci manajemen kinerja dengan alasan bahwa “jika anda tidak dapat mengukurnya, anda tidak dapat meningkatkannya”. Tidak ada untungnya menetapkan sasaran atau standar kinerja jika tidak ada kesepakatan dan pemahaman tentang bagaimana kinerja dalam mencapai sasaran-sasaran ini atau standar diukur. Ukuran kinerja harus memberikan bukti apakah hasil yang dimaksud telah dicapai atau belum.²⁴

Penetapan standar kinerja bukanlah hal yang mudah, tetapi penetapan haruslah dilakukan untuk menjadi acuan keberhasilan pejabat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan uraian pekerjaan. Standar yang dimaksud hendaknya terukur dan tidak membias. Misalnya, kriteria yang ditetapkan “melaksanakan tugas sebaik-baiknya” adalah standar yang tidak jelas dan tidak terukur. Pelaksanaan tugas sebaik-baiknya tidak memiliki standar yang jelas sebab tidak ada batasan baik buruknya. Oleh karenanya penetapan standar kinerja dapat diubah dengan merumuskan standar yang kuantitatif.²⁵

²³ *Ibid*, Hlm. 39

²⁴ Michael Armstrong, “*Performance Management*”, Cet. I, Yogyakarta: Tugu Publisher, 2004. Hlm. 84

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cet.3 Jakarta: Bumi Aksara, 2018. Hlm. 40

Sering kali diasumsikan bahwa standar kinerja kualitatif sulit ditetapkan. Tetapi, semua manajer melakukan penilaian standar kinerja yang mereka harapkan dan peroleh dari staff mereka, dan kebanyakan orang mempunyai gagasan apakah mereka melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak.

6) Kondisi Kerja dan Lingkungan Fisik

Uraian pekerjaan juga akan menjelaskan kondisi kerja umum yang tercakup pada jabatan. Misalnya, gambaran kondisi kerja terkait dengan “tingkat kebisingan, “risiko yang mungkin dihadapi” dapat dijelaskan dengan baik. Dengan gambaran tersebut pejabat yang akan melaksanakan tugas dapat membayangkan kondisi kerja seperti apa yang akan dihadapainya sehingga dapat mempersiapkan diri secara psikologi maupun yang terkait dengan fisik. Kelalaian memberikan informasi seperti ini kemungkinan akan menyebabkan kegagalan pejabat yang akan melaksanakan tugas.²⁶

a) Kegunaan Uraian Kerja

Pada dasarnya, desain pekerjaan dan uraian pekerjaan dibuat untuk salah satu kegunaan utama, atau kombinasi dari dua atau beberapa dari lima kegunaan utama yang akan diuraikan di bawah ini.

²⁶ Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cet.3 Jakarta: Bumi Aksara, 2018. Hlm 40

1) Sebagai Panduan Kerja

Uraian pekerjaan akan menjadi pegangan yang setiap saat dapat dijadikan acuan dan rujukan bagi karyawan/pegawai yang menduduki pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan. Sebuah uraian pekerjaan yang disiapkan dengan baik akan dapat menjadi panduan untuk melatih dan membimbing pegawai baru.

2) Standar atau Acuan untuk Menilai Kinerja Karyawan

Sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang baik harus didasarkan pada sebuah rancangan pekerjaan yang tepat.²⁷ Untuk keperluan ini, dalam uraian pekerjaan harus juga mencantumkan bidang-bidang kerja di mana karyawan pemegang pekerjaan ini harus berkontribusi hasil kerja dan indikator yang akan digunakan.

3) Acuan untuk Menetapkan Persyaratan Jabatan

Sebuah rancangan pekerjaan akan menjadi panduan atau acuan untuk menentukan pengetahuan, keahlian/keterampilan, dan sikap, serta sistem nilai yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan untuk mampu memangku jabatan tersebut dengan sukses. Pengetahuan dan keahlian tersebut biasanya dimuat dalam uraian pekerjaan di bawah judul (*heading*) "Persyaratan Pekerjaan". Dengan penambahan elemen tertentu, sebuah uraian tentang persyaratan pekerjaan akan berguna sebagai dasar bagi proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

²⁷ Meldona, "Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Integratif" Malang : UIN-Malang Press. 2009. Hlm 64

Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia, kegunaan ketiga inilah yang paling relevan dan penting.

4) Sebagai Dasar untuk Program Evaluasi Pekerjaan

Bila perusahaan akan menentukan “nilai” atau bobot dari tiap pekerjaan melalui proses evaluasi pekerjaan, uraian pekerjaan dapat digunakan sebagai sumber informasi lengkap tentang sebuah pekerjaan/jabatan yang akan dievaluasi. Uraian pekerjaan yang dibuat dengan akurat dan rapi akan sangat membantu kelancaran dan akurasi dari kegiatan evaluasi pekerjaan.

5) Sebagai Dasar untuk Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan

Dengan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dalam kegunaan ketiga, perusahaan dapat melakukan asesmen (penilaian) terhadap seorang pemegang pekerjaan tentang apakah ia sudah mencapai semua persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.²⁸ Sumber untuk semua pelatihan yang ditetapkan dapat diperoleh dari kesenjangan antara persyaratan pekerjaan yang ditetapkan dan pengetahuan atau kemampuan/keahlian yang harus dimiliki pemegang jabatan.

6) Untuk Dasar bagi Audit Organisasi dan Tata Kerja

Manfaat utama yang terakhir dari sebuah uraian pekerjaan adalah sebagai dasar yang dapat digunakan bagi peninjauan ulang struktur organisasi dan perencanaan organisasi jangka panjang. Dengan

²⁸*Ibid*, Hlm. 65

mempelajari uraian-uraian pekerjaan yang ada, seorang spesialis dalam bidang ini akan dapat meneliti lebih mendalam tentang kemungkinan melakukan efisiensi dalam organisasi.²⁹

b) Indikator Uraian Kerja

Indikator dalam uraian kerja atau deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan mengatakan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, Teori ini diuraikan sebagai berikut :

- (a) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan
- (b) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui
- (c) Standar Wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas³⁰

3. Teori Tentang Mekanisme Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mekanisme kerja yang menyangkut pembahasan terkait sistem kerja, prosedur, pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, diperlukan sistem tata kerja dan prosedur yang menuntun pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang hendak ditargetkan. Sistem tata kerja atau prosedur pelaksanaan pekerjaan merupakan panduan

²⁹ *Ibid*, Hlm.66

³⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara. 2014, Hlm. 33

kerja tertulis yang menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai dalam perusahaan tertentu.³¹

Menurut Steven Alter, sistem kerja adalah :

“A work system is a system in which human participants and/or machines perform work (processes and activities) using information, technology, and other resources to produce specific product/services for specific internal and/or external customers. An enterprise can be viewed as a set of interacting work systems. Typical business organizations contain work systems that procure materials from suppliers, produce products, deliver products to customers, find customers, create financial reports, hire employees, coordinate work across departments, and perform many other functions.” (Sistem kerja adalah sistem dimana manusia dan/atau mesin melakukan pekerjaan (proses dan kegiatan) menggunakan informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan produk/layanan yang spesifik untuk pelanggan internal maupun eksternal. Suatu perusahaan (*enterprise*) dipandang sebagai suatu sistem kerja yang saling berinteraksi. Pada umumnya organisasi bisnis berisi sistem kerja yang menyediakan bahan dari pemasok (*suppliers*), menghasilkan produk, mengirim produk ke pelanggan (*customers*), mencari pelanggan, membuat laporan keuangan, mempekerjakan karyawan, mengkoordinasikan pekerjaan lintas departemen dan melakukan banyak fungsi lainnya).³²

Adapun tujuan sistem tata kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin;
- b. Menuntun pegawai dalam memilih skala prioritas pekerjaannya;
- c. Menghilangkan kelebihan beban pekerjaan;
- d. Menghindarkan terjadinya kesimpangsiuran proses pencapaian tujuan;

³¹Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2014, Hlm.33

³² Steven Alter, *”Work System Theory and Work System Method : A Bridge between Business and IT Views of IT-Reliant Systems in Organization”*. San Francisco : University of San Francisco. 2017. Hlm 1

- e. Menjamin adanya pembagian kerja, waktu, dan koordinasi yang tepat;
- f. Menjelaskan proses pelaksanaan kerja dengan pemanfaatan fasilitas yang tersedia;
- g. Mencegah pelaksanaan kerja yang non-prosedural dan ekonomi biaya tinggi;
- h. Memperdalam keterampilan dan pengalaman pekerja dalam tugasnya masing-masing sehingga makin profesional.

Menurut pakar manajemen, prosedur adalah rangkaian cara yang disatukan dan menjadi pola yang tetap dalam pelaksanaan setiap pekerjaan dan menjadi acuan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya, baik pada organisasi pemerintah maupun pada organisasi swasta. Prosedur yang disusun dengan tepat tentu akan membantu membimbing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak salah langkah, pembagian kerja dan frekuensi kerja diatur dengan sebaik-baiknya serta menghindari adanya pekerjaan yang tumpang tindih antar bidang atau bidang dalam mencapai tujuan organisasi.³³

Manfaat sistem tata kerja dan prosedur pelaksanaan program kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mempermudah para pegawai dalam menjalankan tugas;
- b. Melaksanakan tugas secara sistematis dan teratur

³³ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2014, Hlm.34-

- c. Mengatasi kelelahan dalam bekerja;
- d. Mencegah terjadinya keterbengalaian pekerjaan;
- e. Menuntut pencapaian tujuan dengan cara yang efektif dan efisien;
- f. Membuat standarisasi dan pengendalian kerja setepat mungkin;
- g. Menjadi pedoman pelaksanaan program kerja.

Karena pentingnya prosedur kerja, tata kerja, dan sistem kerja, pimpinan organisasi harus mengetahui prinsip-prinsip dalam menyusun prosedur kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Prosedur kerja, tata kerja, dan sistem kerja harus disusun dengan memerhatikan tujuan, fasilitas, peralatan, material, biaya, dan waktu yang tersedia serta luas, macam, dan sifat tugas atau pekerjaan.
- b. Untuk mempersiapkan segala sesuatunya dengan tepat, dipersiapkan penjelasan tentang tujuan pokok organisasi, skema organisasi beserta klasifikasi jabatan dan analisis jabatannya, serta unsur-unsur kegiatan dalam organisasi lainnya.
- c. Ditentukan satu pokok bidang tugas yang akan dibuat bagan prosedurnya.
- d. Perlu didaftar secara terperinci tentang pekerjaan yang harus dilakukan beserta lamanya waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- e. Dalam penetapan urutan tahap demi tahap dari rangkaian pekerjaan, antara tahap yang satu dan tahap berikutnya harus

terdapat hubungan yang sangat erat, yang keseluruhannya menuju satu tujuan.³⁴

- f. Setiap tahap harus merupakan suatu kerja nyata dan perlu untuk pelaksanaan dan penyelesaian seluruh tugas atau pekerjaan yang dimaksudkan.
- g. Perlu ditetapkan kecakapan dan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- h. Prosedur kerja, tata kerja dan sistem kerja harus disusun secara tepat sehingga memiliki stabilitas dan fleksibilitas.
- i. Penyusunan prosedur kerja, tata kerja, dan sistem kerja harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
- j. Untuk penggambaran tentang penerapan prosedur tertentu sebaiknya dipergunakan simbol dan skema atau bagan prosedur dengan jelas dan tepat. Bagan semacam ini sering disebut skema arus kerja.
- k. Untuk menjamin penerapan prosedur kerja, tata kerja dan sistem kerja dengan jelas dan tepat diperlukan buku pedoman.³⁵

1) Indikator Mekanisme Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, diperlukan sistem tata kerja dan prosedur yang menuntun pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang hendak

³⁴ *Ibid*, Hlm. 40-41

³⁵ *Ibid*, Hlm. 42

ditargetkan. Menurut Kadar Nurjanah ada beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) Prosedur pekerjaan yang sudah jelas dan tercatat di buku pedoman
- (b) Alur pekerjaan yang sesuai antar tahap satu dan tahap berikutnya
- (c) Koordinasi karyawan yang tepat sesuai prosedur untuk mempermudah arus kerja

4. Teori Tentang Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.³⁶

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

³⁶ Lyta Lestari & Harmon, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol 3 No.2, Agustus 2017. Hlm. 96

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.³⁷

b. Jenis Lingkungan Kerja

³⁷Darman, "Lingkungan Kerja" dalam <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html> diakses Hari Senin Tanggal 17 Februari 2020 jam 12:55 WIB

Jenis lingkungan kerja itu dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.³⁸ Dalam lingkungan fisik/lingkungan kerja eksternal, pemilik organisasi, pekerja, dan tim manajemen merupakan orang-orang atau SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagaimana yang telah diterangkan, organisasi memiliki sumber daya yang tidak hanya orang-orang, tetapi juga sumber daya uang (*Financial Resources*), sumber daya alam (*Natural Resources*), maupun sumber daya informasi (*Informational Resources*). Ini semua dikategorikan sebagai lingkungan fisik dari organisasi perusahaan. Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya, merupakan lingkungan kerja di mana setiap orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat di

³⁸ Lyta Lestari & Harmon, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol 3 No.2, Agustus 2017. Hlm 97

daya gunakan. Oleh karena itu lingkungan fisik dalam organisasi itu harus dapat di kelola dengan baik.³⁹

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁰

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Warna merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-

³⁹ Hafizah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Cabang Mataram*. Mataram : UIN Mataram. 2018. Hlm 12

⁴⁰ Virgiyanti & Bambang Susanto Sunuharyo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.2, Agustus 2018. Hlm 57

alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.⁴¹

3) Penerangan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila di dalam ruangan tersebut tidak seimbang antara luas ruangan

⁴¹ Nova Syafrina & Sudarmin Manik. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Al Masraf* (Jurnal lembaga Keuangan dan Perbankan) Vol 3 No 2 Juli-Desember 2018 Hlm.184

kerja dengan karyawan yaitu ruang kerja yang sempit tapi jumlah karyawan yang cukup banyak.⁴²

5) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

6) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong kenyamanan dalam bekerja.

7) Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.⁴³

⁴² Lyta Lestari & Harmon, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol 3 No.2, Agustus 2017. Hlm 98

⁴³ Nova Syafrina & Sudarmin Manik. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Al Masraf (Jurnal lembaga Keuangan dan Perbankan) Vol 3 No 2 Juli-Desember 2018 Hlm.184

5. Teori Tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra bastian dalam Irham Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.⁴⁴

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁴⁵

⁴⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, cv, 2010, Hlm. 2

⁴⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012, Hlm. 95

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, di mana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu Kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* berdasar dari kata ... “*to perform*” dengan beberapa *entries* yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).⁴⁶

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan pegawai, sementara

⁴⁶Ibid,Hlm 96

segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam OTK (Organisasi dan Tata Kerja).

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thingdone*), maka *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁷

b. Pengertian Kinerja Karyawan

⁴⁷Muhammad Busro, “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta: Prenadamedia Group. 2018. Hlm. 89

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Faustino Cardoso Gomes dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai:

“Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁸

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi

⁴⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kinerja SDM*”, Bandung : Refika Aditama. 2010. Hlm. 9

Ada pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, menyangkut sistem kerja, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.⁴⁹

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran

⁴⁹Surya Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003. Hlm. 9

5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

1) Sumber daya

2) Kepemimpinan

3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job Design*⁵⁰

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi

⁵⁰ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "*Evaluasi Kinerja SDM*", Bandung : Refika Aditama. 2010. Hlm. 14

sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Faktor- faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan dan upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan

dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.⁵¹

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.⁵²

⁵¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, “ *Evaluasi Kinerja SDM*”, Bandung : Refika Aditama, 2010. Hlm 14-15

⁵² Robert L. Mathis & John A. Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat, 2006. Hlm. 378

6. Konsep Kinerja Menurut Islam

Dalam Al Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Manusia adalah makhluk yang memiliki sifat kedewasaan dan tanggung jawab yang menjadikan dalam kehidupannya mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab terhadap amalnya. Hal ini ditegaskan Al Qur'an dengan ungkapan *al-basyar*. Ungkapan ini menunjukkan bahwa amal manusia harus dipertanggungjawabkan dibawah hukum manusia, masyarakat dan Tuhan.⁵³

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an antara lain Surat Az-Zumar (39) : ayat (39) yang berbunyi :

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

“Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,”

Surat At-Taubah (09) : ayat (105)

⁵³ Muhammad, “*Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*”Yogyakarta: BPFE, 2000,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan beberapa ayat Al Qur'an di atas menunjukkan bahwa Islam memiliki sikap dan pandangan bahwa kerja keras merupakan perintah Allah bernilai ibadah yang harus ditunaikan manusia.

Islam menggambarkan peranan manusia dalam alam semesta ini atas dasar 3 masalah pokok penting yaitu :

- a. Allah SWT menciptakan seluruh alam semesta sesuai dengan peraturan dan hukum-Nya.
- b. Allah SWT memerintahkan tunduk kepada umat manusia dari seluruh alam semesta ini, apa saja yang ia butuhkan dalam usahanya untuk hidup dan kelangsungan kehidupannya.
- c. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah dan watak manusia dalam memakmurkan planet ini, mengeksploitasi sumber-sumber kemakmuran yang ada di bumi dan mengharapkan anugerah Allah yang tersimpan dalam planet ini.

- d. Kerja adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia baik jasmani maupun akal pikiran, untuk mengelola kekayaan alam ini bagi kepentingannya.⁵⁴

C. Kerangka Pikir

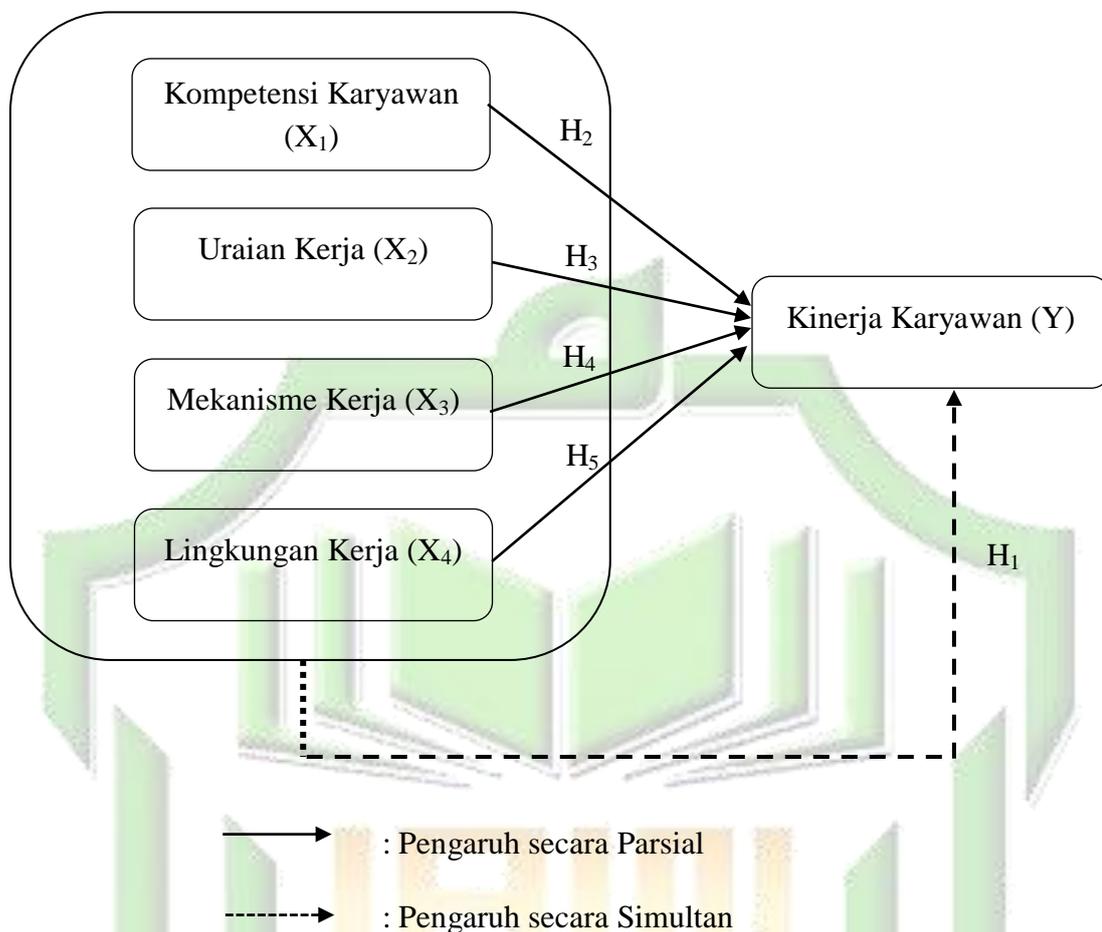
Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seperti teori yang telah dibahas diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu : (1) Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan; (2) pekerjaan, menyangkut desain serta uraian pekerjaan; (3) mekanisme kerja, menyangkut sistem kerja, prosedur, pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi; dan (4) lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.⁵⁵

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:

⁵⁴ Muhammad, "*Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*" Yogyakarta: BPFE, 2000, Hlm.14

⁵⁵ Surya Dharma, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*" Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, Hlm.9

Gambar 2 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel penelitian dengan pembahasan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah Kompetensi Karyawan (X₁), Uraian Kerja (X₂), Mekanisme Kerja (X₃), dan Lingkungan Kerja (X₄).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti “di bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁵⁶

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1
2. H_2 : Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1
3. H_3 : Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1
4. H_4 : Mekanisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1
5. H_5 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

⁵⁶ Nanang Martono, “*Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*” Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2011. Hlm. 63

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁵⁷

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *Ex Post Facto*. Penelitian *Ex Post Facto* merupakan penelitian dimana variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.⁵⁸

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat surat izin dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Namun, jika dalam waktu satu bulan data yang diperoleh belum dapat terkumpul, maka peneliti akan menambah waktu penelitian hingga mencukupi untuk dianalisis.

Penelitian ini bertempat di BSI KC Palangka Raya 1, Jl. Ahmad Yani No.59, Pahandut, Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 74874.

⁵⁷ Deni Darmawan, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, Bandung : Remaja Rosdakarya. 2013. Hlm. 37

⁵⁸ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi, dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2008. Hlm. 165

Tabel 3 1

Jadwal Penelitian		
No.	Kegiatan Penelitian	Tanggal
1	Observasi Awal	Oktober 2019
2	Seminar Proposal	12 Maret 2020
3	Pengajuan Penelitian di Fakultas	23 Agustus 2021
4	Pengajuan Penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	26 Agustus 2021
5	Penelitian di lapangan (Penyebaran Kuesioner dan Data-data pendukung)	07 September – 30 Oktober 2021
6	Analisis Data dan Pengolahan Data	20 September – 05 Oktober 2021

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁵⁹

Sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Sampel juga berarti sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati.⁶⁰

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan

⁵⁹ Nanang Martono, "Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder" Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2011. hlm.74

⁶⁰ Tukiran Taniredja & Hidayati Mustafidah, "Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)" Bandung : ALFABETA, cv. 2014. Hlm. 34

nonprobability sampling. Definisi *probability sampling* adalah "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Sedangkan definisi *nonprobability sampling* adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".⁶¹

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶² Peneliti memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua.⁶³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BSI KC Palangka Raya 1 yang berjumlah 45 karyawan. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini diketahui sebanyak 45 Orang karyawan, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga tidak menimbulkan

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : ALFABETA, 2014 Hlm 118-120

⁶² *Ibid*, Hlm. 118

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta. 2006. Hlm. 131

kesalahpahaman bagi pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasional sebagai berikut :

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi Karyawan (X1)	Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pengerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima pada situasi tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - -Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) - -Keterampilan (<i>skill</i>) - -Kemampuan (<i>Abilities</i>)
Uraian Kerja (X2)	Suatu pernyataan tertulis tentang apa yang sesungguhnya akan dilakukan pelaksanaan pekerjaan, bagaimana melakukannya, apa hak dan kewajibannya, serta dalam kondisi seperti apakah pekerjaan itu dijalankan	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikasi pekerjaan atau jabatan - Hubungan tugas dan tanggung jawab - Standar wewenang dan pekerjaan
Mekanisme Kerja (X3)	Suatu pernyataan tata kerja atau prosedur pelaksanaan pekerjaan secara tertulis yang menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur pekerjaan yang sudah jelas dan tercatat di buku pedoman - Alur pekerjaan yang sesuai antar tahap satu dan tahap berikutnya - Koordinasi karyawan yang tepat sesuai prosedur untuk mempermudah arus kerja
Lingkungan Kerja (X4)	Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai	<ul style="list-style-type: none"> - Warna - Kebersihan lingkungan kerja

	tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Sirkulasi Udara - Kebisingan - Keamanan - Tata Ruang
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas dari hasil - Kualitas dari hasil - Ketepatan waktu dari hasil - Kehadiran - Kemampuan bekerja sama

E. Sumber Data dan Skala Pengukuran

1. Data Primer dan Data Sekunder

Data adalah bentuk jamak dari datum. Data merupakan keterangan-keterangan suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Dengan kata lain, suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode, dan lain-lain.⁶⁴ Dilihat dari sudut ilmu sistem informasi, data adalah suatu fakta dan angka secara relatif belum dapat dimanfaatkan bagi pemakai. Oleh karena itu, data harus ditransfortasikan terlebih dahulu. Untuk mengumpulkan data dari informasi yang diperoleh dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan data sebagai berikut:

- a. Data Primer : Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.⁶⁵

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dengan melakukan

⁶⁴ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, "Analisis Data Penelitian dengan Statistik" Jakarta: Bumi Aksara, 2013. Hlm 21

⁶⁵ Ardial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2014, Hlm. 359

penelitian lapangan di BSI KC 1 Palangka Raya yang dijadikan objek penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar peneliti dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Adapun data yang diperoleh peneliti adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dan wawancara.

- b. Data Sekunder : Data dan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.⁶⁶ Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yaitu data diperoleh dengan cara membaca literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya. Dalam riset ini peneliti membaca literatur seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, artikel-artikel, karya ilmiah yang bahan bacaan yang berhubungan erat dengan SDM pada umumnya dan yang terkait dengan masalah Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja pada kinerja karyawannya.

2. Skala Pengukuran

Penyelesaian masalah penelitian dan untuk mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu.

⁶⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2006. Hlm.122.

Pengukuran variabel ini untuk mempermudah dalam membuat data kuantitatif.

Cara membuat urutan kuantitatif dari data kualitatif, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁶⁷

Dengan skala likert maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶⁸

Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variabel tersebut di atas:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

⁶⁷ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2015. Hlm. 12

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : ALFABETA, 2014. Hlm. 93

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuisisioner)

Angket (*questionnaire*) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.⁶⁹ Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila merupakan peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan hal-hal yang bisa diharapkan dari responden.⁷⁰ Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah Skala Likert.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis.⁷¹ Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum BSI KC Palangka Raya 1 adalah file yang diberikan pihak bank dan brosur. Data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Profil sejarah berdirinya BSI KC Palangka Raya 1
- b. Visi dan Misi BSI KC Palangka Raya 1
- c. Nama-nama karyawan beserta bagian pekerjaannya

⁶⁹ *Ibid*, Hlm. 44

⁷⁰ Rahmat, *Statistika Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia. 2013. Hlm. 105

⁷¹ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers. 2008. Hlm 23

- d. Produk dan Jasa BSI KC Palangka Raya 1
- e. Struktur Organisasi Bank BSI KC Palangka Raya 1

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.⁷² Instrumen penelitian menurut Sugiyono adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam maupun sosial untuk diamati”.⁷³ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman pedoman angket dan pedoman dokumentasi.

Tabel 3. 1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Teknik Pengumpulan Data
1	Pegawai (X ₁)	Pengetahuan	Pengetahuan di bidang pekerjaan	1,2	Angket
			Latar belakang pendidikan	3,4	Angket
		Keterampilan	Keterampilan Komunikasi	5,6	Angket
			Keterampilan Bekerja	7,8,9	Angket

⁷² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta. 2006. Hlm 203

⁷³ *Ibid*, Hlm. 102

			Kemampuan Teknis	10,11	Angket
		Kemampuan	Kemampuan Sosial	12,13	Angket
2	Uraian Kerja (X ₂)	Identifikasi jabatan dan Tanggung Jawab	Informasi nama jabatan	1	Angket
			Perincian tugas dan fungsi jabatan yang jelas	2,3	angket
		Wewenang yang dimiliki	Batasan wewenang yang jelas	4,5	Angket
		Standar kinerja	Penerapan standar perusahaan yang ditetapkan	6,7	Angket
		3	Mekanisme Kerja (X ₃)	Prosedur kerja	Kesesuaian alur kerja dengan standar yang ditetapkan
Pengendalian struktur organisasi	Keteraturan koordinasi antar karyawan			6,7	Angket
4	Lingkungan Kerja (X ₄)	Warna	Warna dinding dan	1,2	Angket

			komposisinya		
		Kebersihan lingkungan kerja	Keadaan ruang kerja	3,4	Angket
			Keadaan toilet	5,6	Angket
		Penerangan	Intensitas cahaya	7,8	Angket
		Kebisingan	Pengaruh Kebisingan	9,10	Angket
		Tata ruang	Penataan ruang kerja	11,12	Angket
		Sirkulasi Udara	Suhu udara dan ventilasi	13,14,15	Angket
		Keamanan	Keselamatan karyawan	16,17	Angket
			Peralatan keamanan	18,19	Angket
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan	1,2	Angket
			Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	3,4	Angket
		Kualitas dari hasil	Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi	5,6	Angket
			Tingkat	7,8	Angket

		kesalahan dalam bekerja		
	Ketepatan waktu dari hasil	Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang ingin dicapai	9,10	Angket
		Pemanfaatan waktu	11,12	Angket
	Kehadiran	Keberadaan dan kesesuaian jam kerja	13,14	Angket
		Keaktifan dalam kegiatan	15,16	Angket
	Kemampuan bekerja sama	Tingkat partisipasi	17,18,19,20	Angket

Sumber : Dibuat oleh peneliti, 2021

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu.⁷⁴

Tujuan dari analisis data ini , antara lain :

⁷⁴ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013. Hlm 32

1. Memecahkan masalah -masalah penelitian;
2. Memerlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian;
3. Memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian;
4. Bahan untuk membuat kesimpulan, serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya.⁷⁵

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Secara mendasar, validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁷⁶

Menurut Sudjana dalam Tukiran :

Validitas dapat dibedakan antara (a) validitas isi, (b) validitas bangun pengertian, (c) validitas ramalan dan (d) validitas kesamaan. Dua validitas pertama, yaitu validitas isi dan bangun pengertian, dapat dibuat melalui upaya penyusunan tes tanpa harus dilakukan pengujian statistik. Sedangkan untuk

⁷⁵ *Ibid*, Hlm. 33

⁷⁶ Tukiran Taniredja & Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung : ALFABETA, 2014. Hlm.42

validitas kesamaan dan validitas ramalan dilakukan pengujian statistik melalui uji korelasi.⁷⁷

Jenis validitas yang pertama adalah validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang mempertanyakan bagaimana kesesuaian antara instrumen dan tujuan dan deskripsi bahan yang diajarkan atau deskripsi masalah yang akan diteliti. Untuk mengetahui kesesuaian kedua hal itu, penyusunan instrumen haruslah mendasarkan diri pada kisi-kisi yang sengaja disiapkan untuk tujuan itu. Validitas konstruk (*construct validity*), di pihak lain, mempertanyakan apakah butir-butir pernyataan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan.⁷⁸

Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka diperlukan pengujian validitas.

1) Pengujian Validitas Konstruksi

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruksi.

Pengujian validitas konstruksi dapat menggunakan pendapat para ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-

⁷⁷ *Ibid*, Hlm. 134

⁷⁸ Burhan Nurgiyantoro, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori Dan Praktik dengan IBMS SPSS Statistik 21) edisi Revisi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2017. Hlm 415

aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.⁷⁹ Konsultasi dilakukan kepada para ahli yaitu Dosen Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya yang sesuai dengan bidangnya, selanjutnya hasil dari konsultasi dengan pakar ahli tersebut dijadikan acuan untuk menyempurnakan instrumen sehingga layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

2) Pengujian Validitas Isi

Untuk instrumen yang berbentuk test, pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan.⁸⁰

Untuk menguji validitas butir-butir instrumen tersebut lebih lanjut, dapat melakukan uji coba setelah dikonsultasikan kepada ahli. Setelah dilakukan uji coba selanjutnya dilakukan analisis item atau uji beda.

Data yang sudah didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas isi dilakukan dengan analisis korelasi dari *Karl Pearson* yang terkenal

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : ALFABETA, 2014. Hlm 125

⁸⁰ *Ibid*, Hlm. 129

dengan Korelasi *Product Moment* dengan angka kasar. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xi yi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n \sum xi^2 - (\sum xi)^2)(n \sum yi^2 - (\sum yi)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y

n : jumlah subyek

$\sum xi$: jumlah skor butir soal X

$\sum yi$: jumlah skor total

$\sum xi^2$: jumlah kuadrat skor butir soal X

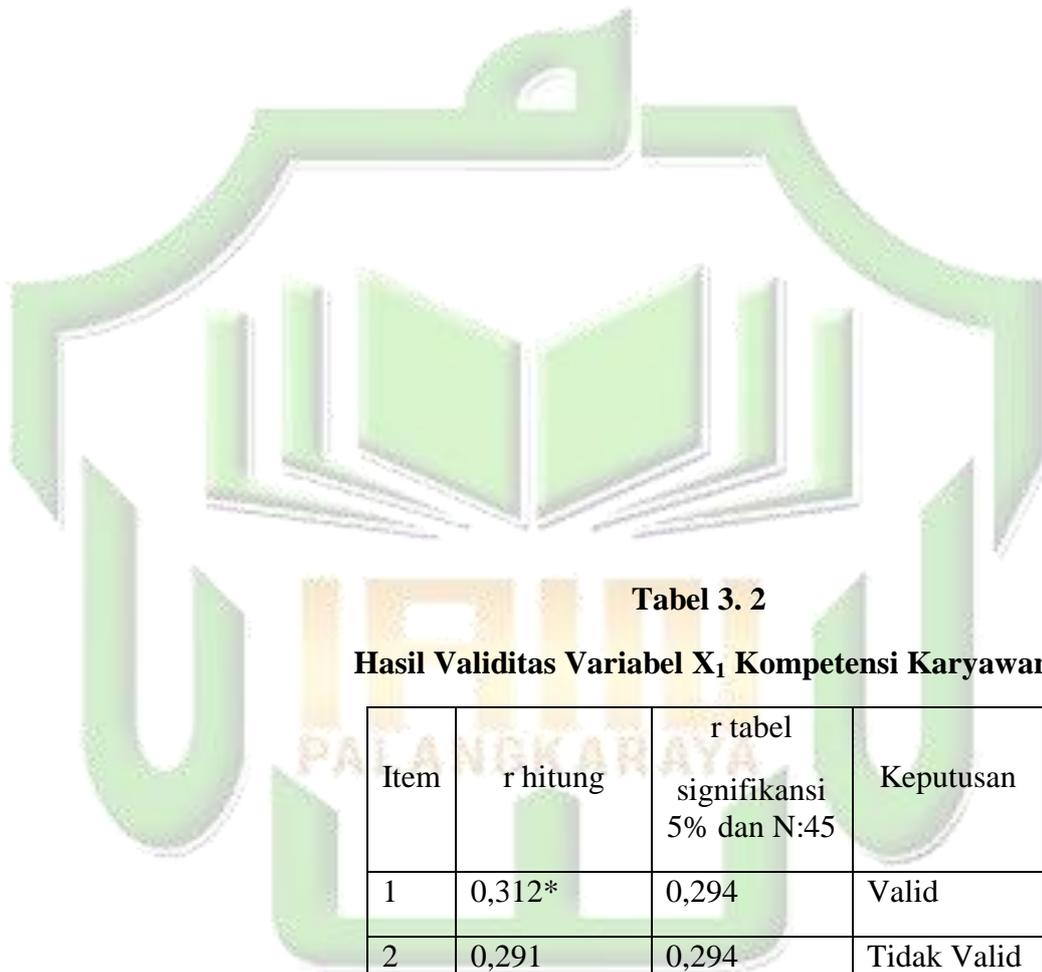
$\sum yi^2$: jumlah kuadrat skor total

$\sum xi yi$: jumlah perkalian X dan Y⁸¹

Hasil Uji coba menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.0 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan. Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti, kepada 45 Responden dengan jumlah 13 item untuk variabel X_1 (Kompetensi Karyawan), 7 item untuk variabel X_2 (Uraian Kerja), 7 item untuk variabel X_3 (Mekanisme Kerja), 19 item untuk variabel X_4 (Lingkungan Kerja), dan 20 item untuk variabel Y (

⁸¹ Setyo Budiwanto, *Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahraagaan*, Malang : UIN Malang, 2017, Hlm. 67

Kinerja Karyawan) hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :



Tabel 3. 2

Hasil Validitas Variabel X₁ Kompetensi Karyawan

Item	r hitung	r tabel signifikansi 5% dan N:45	Keputusan
1	0,312*	0,294	Valid
2	0,291	0,294	Tidak Valid
3	0,600**	0,294	Valid
4	0,498**	0,294	Valid
5	0,524**	0,294	Valid
6	0,393**	0,294	Valid
7	0,603**	0,294	Valid

8	0,629**	0,294	Valid
9	0,481**	0,294	Valid
10	0,551**	0,294	Valid
11	0,265	0,294	Tidak Valid
12	0,607**	0,294	Valid
13	0,710**	0,294	Valid

Sumber : Dibuat oleh peneliti berdasarkan Output SPSS 26.0, 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) dengan membandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan jumlah $N = 45$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294. Dari tabel diatas ada 2 butir pernyataan pada nomor 2 dan 11 mempunyai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, item yang tidak valid tersebut dihapus atau dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya karena tidak memenuhi uji prasyarat analisis.

Tabel 3. 3

Hasil Validitas Variabel X_2 Uraian Kerja

Item	r hitung	r tabel signifikansi 5% dan N:45	Keputusan
------	----------	----------------------------------	-----------

1	0,780**	0,294	Valid
2	0,776**	0,294	Valid
3	0,527**	0,294	Valid
4	0,628**	0,294	Valid
5	0,704**	0,294	Valid
6	0,858**	0,294	Valid
7	0,533**	0,294	Valid

Sumber : Dibuat oleh peneliti berdasarkan Output SPSS 26.0, 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_2 (Uraian Kerja) dengan membandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan $N = 45$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294 dari 7 item pernyataan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 3. 4

Hasil Validitas Variabel X_3 Mekanisme Kerja

Item	r hitung	r tabel signifikansi 5% dan $N:45$	Keputusan
1	0,605**	0,294	Valid
2	0,610**	0,294	Valid
3	0,824**	0,294	Valid
4	0,744**	0,294	Valid

5	0,880**	0,294	Valid
6	0,737**	0,294	Valid
7	0,729**	0,294	Valid

Sumber : Dibuat oleh peneliti berdasarkan Output SPSS 26.0, 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_3 (Mekanisme Kerja) dengan membandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan $N = 45$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294 dari 7 item pernyataan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 3. 5

Hasil Validitas Variabel X_4 Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel signifikansi 5% dan $N:45$	Keputusan
1	0,302*	0,294	Valid
2	0,301*	0,294	Valid
3	0,293	0,294	Tidak Valid
4	0,102	0,294	Tidak Valid
5	0,214	0,294	Tidak Valid
6	0,256	0,294	Tidak Valid
7	0,461**	0,294	Valid

8	0,754**	0,294	Valid
9	0,776**	0,294	Valid
10	0,783**	0,294	Valid
11	0,603**	0,294	Valid
12	0,689**	0,294	Valid
13	0,760**	0,294	Valid
14	0,790**	0,294	Valid
15	0,750**	0,294	Valid
16	0,712**	0,294	Valid
17	0,873**	0,294	Valid
18	0,658**	0,294	Valid
19	0,520**	0,294	Valid

Sumber : Dibuat oleh peneliti berdasarkan Output SPSS 26.0, 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_4 (Lingkungan Kerja) dengan membandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan jumlah $N = 45$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294. Dari tabel diatas ada 4 butir pernyataan pada nomor 3,4,5 dan 6 mempunyai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, item yang tidak valid tersebut dihapus atau dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya karena tidak memenuhi uji prasyarat analisis.

Tabel 3. 6 Hasil Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel signifikansi 5% dan N:45	Keputusan
1	0,611**	0,294	Valid
2	0,647**	0,294	Valid
3	0,562**	0,294	Valid
4	0,663**	0,294	Valid
5	0,621**	0,294	Valid
6	0,841**	0,294	Valid

7	0,559**	0,294	Valid
8	0,686**	0,294	Valid
9	0,579**	0,294	Valid
10	0,830**	0,294	Valid
11	0,681**	0,294	Valid
12	0,690**	0,294	Valid
13	0,576**	0,294	Valid
14	0,488**	0,294	Valid
15	0,416**	0,294	Valid
16	0,604**	0,294	Valid
17	0,623**	0,294	Valid
18	0,497**	0,294	Valid
19	0,601**	0,294	Valid
20	0,448**	0,294	Valid

Sumber : Dibuat oleh peneliti berdasarkan Output SPSS 26.0, 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan membandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan $N = 45$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294 dari 20 item pernyataan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*).⁸²

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁸³

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.⁸⁴

Rumus Alpha Cronbach :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

⁸² Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas Edisi 3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2008. Hlm. 4

⁸³ Tukiran Taniredja & Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung : ALFABETA, 2014 Hlm. 43

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta. 2006. Hlm 196

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan

$\Sigma\sigma^2b$ = jumlah varian butir

σ^2t = varians total.

Setelah diperoleh harga r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrument tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrumen digunakan pedoman sebagai berikut :⁸⁵

Tabel 3. 7 Intepretasi Nilai R

Besarnya r	Interpretasi
Antara 0,80 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,60 sampai dengan 0,80	Kuat
Antara 0,40 sampai dengan 0,60	Cukup Kuat
Antara 0,20 sampai dengan 0,40	Rendah
Antara 0,00 sampai dengan 0,20	Sangat Rendah

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

⁸⁵ *Ibid*, Hlm. 276

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	60

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kompetensi Karyawan	0,764	Reliabel
Uraian Kerja	0,813	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil diatas, diketahui ada *N of items* (banyaknya item atau butir pernyataan kuesioner) ada 60 buah item dengan nilai Alpha sebesar 0,955 nilai ini dibandingkan dengan nilai interpretasi artinya item-item angket dapat dikatakan sangat kuat atau reliabel sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 3. 9
Hasil Uji

Mekanisme Kerja	0,852	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,903	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel

Reliabilitas Per Variabel



Berdasarkan tabel diatas nilai *alpha Cronbach* seluruh variabel diinterpretasikan dengan Nilai interpretasi R, semua nilai *Cronbach alpha* >0,60 yang berarti kuat dijadikan instrumen sehingga dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Istilah “normalitas” menunjuk pada pengertian adanya sebaran data yang normal. Normal dalam arti

mengikuti asumsi distribusi normal sebuah sebaran data. Untuk memastikan sebuah sebaran data berdistribusi normal, perlu dilakukan uji normalitas. Dalam analisis regresi ada residu (sisa), yaitu selisih antara data faktual dan hasil prediksi. Residu yang ada itu haruslah berdistribusi normal.⁸⁶

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tes satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* adalah suatu tes *goodness-of-fit*. Artinya, yang diperhatikan adalah tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu. Tes ini menetapkan apakah skor-skor dalam sampel secara masuk akal dianggap berasal dari suatu populasi dengan distributif tertentu itu. Tes *Kolmogorov-Smirnov* memusatkan perhatian pada penyimpangan (deviasi) terbesar. Harga $F_0(X) - S_N(X)$ terbesar dinamakan deviasi maksimum. Sehingga rumusnya adalah :

$$D = [F_x(X) - S_N(X)]_{max}$$

Pedoman pengambilan keputusan

- Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal

⁸⁶ Burhan Nurgiyantoro, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori Dan Praktik dengan IBMS SPSS Statistik 21) edisi Revisi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2017. Hlm 403

- Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.⁸⁷

b. Uji Multikolinearitas

Istilah “multikolinearitas” menunjuk pada pengertian bahwa antar variabel independen saling berkorelasi secara signifikan. Hal itu dapat terjadi jika dilakukan analisis regresi ganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Jika terjadi korelasi atau ada hubungan yang linear di antara variabel dependen (kriterium) menjadi bias karena ada masalah hubungan di antara variabel-variabel independen tersebut.⁸⁸

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa tidak boleh ada korelasi yang “hampir sempurna” dapat dinilai dengan memeriksa matriks korelasi antar variabel independen, atau secara kuantitatif dengan menghitung nilai VIF (*variance inflation factor*) ataupun inversinya $tolerance = 1/VIF$. Jika nilai VIF lebih besar daripada 10 ataupun nilai *tolerance* yang kurang daripada 0,10 mengindikasikan adanya multikolinearitas.⁸⁹

⁸⁷ Nuryadi dkk, *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta : SIBUKU MEDIA, 2017, Hlm. 84

⁸⁸ Burhan Nurgiyantoro, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori Dan Praktik dengan IBMS SPSS Statistik 21) edisi Revisi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2017. Hlm. 405

⁸⁹ Johan Harlan, *Analisis Regresi Linear*, Depok : Penerbit Gunadarma, 2018. Hlm. 34-35

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistimatis sesuai besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, Heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar.⁹⁰ Pada model regresi yang baik maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dan variabel dependen (Y). Analisis ini ditujukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu apakah tiap-tiap variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁹¹

⁹⁰ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013. Hlm 101

⁹¹ Neneng Hartati, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2017. Hlm 259

Rumus pada regresi ganda juga menggunakan rumus persamaan seperti regresi tunggal, hanya saja pada regresi ganda ditambahkan variabel-variabel lain yang juga diikutsertakan dalam penelitian. Adapun rumus yang dipakai disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti.⁹²

Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Harga Konstanta

b_1, b_2, b_n = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan.

⁹² Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011. Hlm. 164

Rasio F diperoleh dengan membandingkan rata-rata hitung garis regresi (RK_{reg}) dengan rata-rata hitung garis residu (RK_{res}). Adapun rumus untuk memperoleh rasio F adalah sebagai berikut⁹³ :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh positif dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Pegawai (X_1), Uraian Kerja (X_2), Mekanisme Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh

⁹³Burhan Nurgiyantoro, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori Dan Praktik dengan IBMS SPSS Statistik 21) edisi Revisi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2017 hlm.348

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut⁹⁴ :

$$t_{hit} = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{SS_1 + SS_2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan :

M_1 = rata – rata skor kelompok 1

M_2 = rata – rata skor kelompok 2

SS_1 = *sum of square* kelompok 1

SS_2 = *sum of square* kelompok 2

n_1 = Jumlah subjek/sample kelompok 1

n_2 = jumlah subjek/sample kelompok 2

(*t-test*) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi menjadi 5 bab, yang masing-masing adalah:
BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, fokus penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

⁹⁴ Nuryadi dkk, *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta : SIBUKU MEDIA, 2017, Hlm. 108

Dalam bab ini akan diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori, penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel yang akan digunakan, sumber data, skala pengukuran, kisi-kisi instrumen penelitian serta teknik pengumpulan data beserta analisis data yang akan digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil analisis uji data, hasil analisis data penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup yang memuat kesimpulan dan saran secara umum dari kajian skripsi secara keseluruhan dengan daftar Pustaka sebagai rujukan dan lampiran-lampirannya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kota Palangka Raya

a. Sejarah Singkat Kota Palangka Raya

Sejarah pembentukan Pemerintahan Kota Palangka Raya merupakan bagian integral dari pembentukan Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957, lembaran Negara Nomor 53 berikut penjelasannya (Tambahan Lembaran Negara Nomor 1284) berlaku mulai tanggal 23 Mei 1957, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Pembentukan Daerah Swatantra Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958, Parlemen Republik Indonesia tanggal 11 Mei 1959 mengesahkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959, yang menetapkan pembagian Provinsi Kalimantan Tengah dalam 5 (lima) Kabupaten dan Palangka Raya sebagai ibukotanya.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tanggal 22 Desember 1959 Nomor : Des. 52/12/2-206, maka ditetapkanlah pemindahan tempat dan kedudukan Pemerintah Daerah Kalimantan Tengah dari Banjarmasin ke Palangka Raya terhitung tanggal 20 Desember 1959. Selanjutnya, Kecamatan Kahayan Tengah yang berkedudukan di Pahandut secara bertahap

mengalami perubahan dengan mendapat tambahan tugas dan fungsinya, antara lain mempersiapkan Kotapraja Palangka Raya. Kahayan Tengah ini dipimpin oleh Asisten Wedana, yang pada waktu itu dijabat oleh J. M. Nahan. Peningkatan secara bertahap Kecamatan Kahayan Tengah tersebut, lebih nyata lagi setelah dilantiknya Bapak Tjilik Riwut sebagai Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah pada tanggal 23 Desember 1959 oleh Menteri Dalam Negeri, dan Kecamatan Kahayan Tengah di Pahandut dipindahkan ke Bukit Rawi.

Pada tanggal 11 Mei 1960, dibentuk pula Kecamatan Palangka Khusus Persiapan Kotapraja Palangka Raya, yang dipimpin oleh J.M. Nahan. Selanjutnya sejak tanggal 20 Juni 1962 Kecamatan Palangka Khusus Persiapan Kotapraja Palangka Raya dipimpin oleh W.Coenrad dengan sebutan Kepala Pemerintahan Kotapraja Administratif Palangka Raya.

Sehingga Kotapraja Administratif Palangka Raya telah mempunyai 4 (empat) kecamatan dan 17 (tujuh belas) kampung, yang berarti ketentuan-ketentuan dan persyaratan-persyaratan untuk menjadi satu Kotapraja yang otonom sudah dapat dipenuhi serta dengan disyahnkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1965, Lembaran Negara Nomor 48 tahun 1965 tanggal 12 Juni 1965 yang menetapkan Kotapraja Administratif Palangka Raya, maka terbentuklah Kotapraja Palangka Raya yang

Otonom. Peresmian Kotapraja Palangka Raya menjadi Kotapraja yang Otonom dihadiri oleh Ketua Komisi B DPRGR, Bapak L.S. Handoko Widjoyo, para anggota DPRGR, Pejabat-pejabat Departemen Dalam Negeri, Deputy Antar Daerah Kalimantan Brigadir Jendral TNI M. Panggabean, Deyahdak II Kalimantan, Utusan-utusan Pemerintah Daerah Kalimantan Selatan dan beberapa pejabat tinggi Kalimantan Lainnya.

Upacara peresmian berlangsung di Lapangan Bukit Ngalangkang halaman Balai Kota dan sebagai catatan sejarah yang tidak dapat dilupakan sebelum upacara peresmian dilangsungkan pada pukul 08.00 pagi, diadakan demonstrasi penerjunan payung dengan membawa lambang Kotapraja Palangka Raya. Demonstrasi penerjunan payung ini, dipelopori oleh Wing Pendidikan II Pangkalan Udara Republik Indonesia Margahayu Bandung yang berjumlah 14 (empat belas) orang, di bawah pimpinan Ketua Tim Letnan Udara II M. Dahlan, mantan paratroop AURI yang terjun di Kalimantan pada tanggal 17 Oktober 1947. Demonstrasi penerjunan payung dilakukan dengan mempergunakan pesawat T-568 Garuda Oil, di bawah pimpinan Kapten Pilot Arifin, Copilot Rusli dengan 4 (empat) awak pesawat, yang diikuti oleh seorang undangan khusus Kapten Udara F.M. Soejoto (juga mantan Paratroop 17 Oktober 1947) yang diikuti oleh 10 orang sukarelawan dari Brigade Bantuan

Tempur Jakarta. Selanjutnya, lambang Kotapraja Palangka Raya dibawa dengan parade jalan kaki oleh para penerjun payung ke lapangan upacara. Pada hari itu, dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah Bapak Tjilik Riwut ditunjuk selaku penguasa Kotapraja Palangka Raya dan oleh Menteri Dalam Negeri diserahkan lambang Kotapraja Palangka Raya.

Pada upacara peresmian Kotapraja Otonom Palangka Raya tanggal 17 Juni 1965 itu, Penguasa Kotapraja Palangka Raya, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah, menyerahkan Anak Kunci Emas (seberat 170 gram) melalui Menteri Dalam Negeri kepada Presiden Republik Indonesia, kemudian dilanjutkan dengan pembukaan selubung papan nama Kantor Walikota Kepala Daerah Kotapraja Palangka Raya.⁹⁵

b. Visi dan Misi Kota Palangka Raya

Selama Periode 2018-2023, Visi Pembangunan Kota Palangka Raya adalah “*Terwujudnya Kota Palangka Raya yang Maju, Rukun dan Sejahtera Untuk semua*”.

Misi Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut :

- a) Mewujudkan kemajuan Kota Palangka Raya *Smart Environment* (lingkungan cerdas) meliputi Pembangunan

⁹⁵ <https://palangkaraya.go.id/selayang-pandang/sejarah-palangka-raya/> diakses tanggal 3 September 2021 jam 20.10 WIB

Infrastruktur, teknologi informasi, pengelolaan sector energi, pengelolaan air, lahan, pengelolaan limbah, manajemen bangunan dan tata ruang, transportasi.

- b) Mewujudkan kerukunan seluruh elemen masyarakat *smart society* (masyarakat cerdas) meliputi pengembangan Kesehatan, Pendidikan, kepemudaan, layanan publik, kerukunan dan keamanan.
- c) Mewujudkan kesejahteraan masyarakat kota palangka raya *smart economy* (ekonomi cerdas) meliputi pengembangan industri, usaha kecil dan menengah, pariwisata, dan perbankan.⁹⁶

c. Geografi Kota Palangka Raya

Kota Palangka Raya secara geografis terletak pada 113°30` - 114°07` Bujur Timur dan 1°35` - 2°24` Lintang Selatan, dengan luas wilayah 2.853,52 Km² (267.851 Ha) dengan topografi terdiri dari tanah datar dan berbukit dengan kemiringan kurang dari 40%. Secara administrasi Kota Palangka Raya berbatasan dengan:

Sebelah Utara	Dengan Kabupaten Gunung Mas
Sebelah Timur	Dengan Kabupaten Pulang Pisau
Sebelah Selatan	Dengan Kabupaten Pulang Pisau

⁹⁶ <https://palangkaraya.go.id/pemerintahan/visi-misi/> diakses tanggal 2 September Pukul 17.00 WIB

Sebelah Barat	Dengan Kabupaten Katingan
---------------	---------------------------

Tabel 4. 1 Batas Batas Kota Palangka Raya

Wilayah Kota Palangka Raya terdiri dari 5 (lima) Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Kecamatan Sabangau, Kecamatan Jekan Raya, Kecamatan Bukit Batu dan Kecamatan Rakumpit dengan luas masing-masing 119,37 Km², 641,51 Km², 387,53 Km², 603,16 Km² dan 1.101,95 Km².⁹⁷

2. Profil BSI KC Palangka Raya 1

a. Sejarah Berdirinya BSI KC Palangka Raya 1

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan *stakeholder* yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank islam atau selanjutnya disebut dengan Bank Syariah, adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Atau dengan kata lain, Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran

⁹⁷ <https://palangkaraya.go.id/selayang-pandang/geografis/> diakses tanggal 2 September 2021, Pukul 16.00 WIB

uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.⁹⁸

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta

⁹⁸ Muhamad, “*Manajemen Dana Bank Syariah*”, Jakarta:Rajawali Pers, 2014. Hlm. 2

komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).⁹⁹

b. Visi dan Misi BSI KC Palangka Raya 1

BSI dalam menjalankan tujuannya melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan visi dan misinya. Visi nya adalah “*Top 10 Global Islamic Bank*”.

Misi Bank Syariah Indonesia, sebagai berikut :

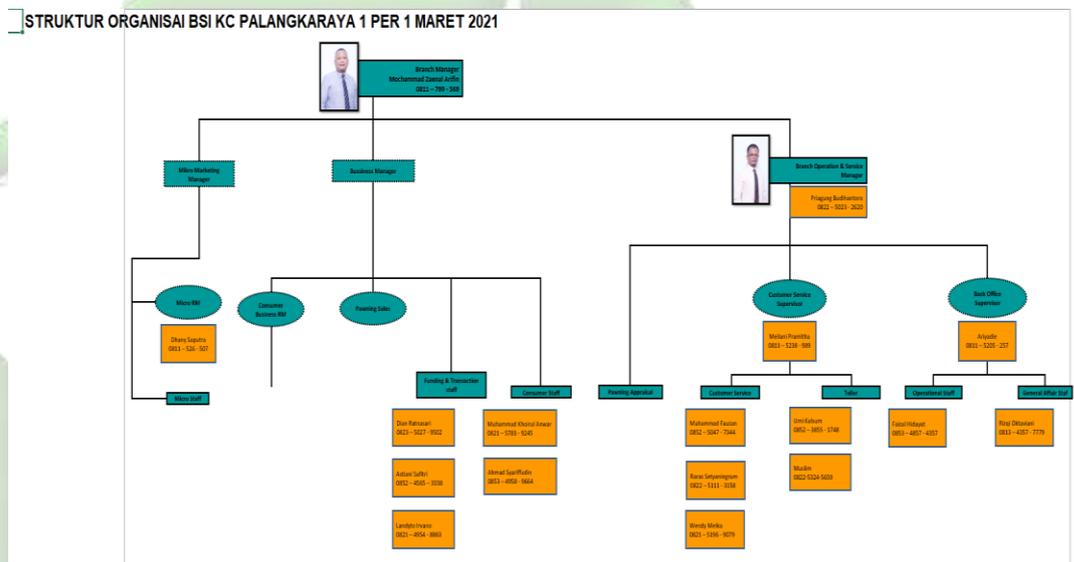
- 1) Memberikan akses solusi keuangan Syariah di Indonesia, Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan *asset* (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling *profitable* di Indoneia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB > 2)

⁹⁹ <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> diakses tanggal 1 September 2021 Jam 17.16 WIB

3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja¹⁰⁰

c. Struktur Organisasi BSI KC Palangka Raya 1

Adapun struktur Organisasi BSI KC Palangka Raya 1 adalah sebagai berikut :



Gambar 4 1 Struktur Organisasi Karyawan BSI KC Palangka Raya 1

1) Branch Manager

Branch Manager merupakan jabatan tertinggi dalam suatu cabang Bank, dimana jabatan ini berposisi sebagai pemimpin dari suatu bank cabang. Tugas seorang *Branch Manager* adalah memimpin dan memonitor aktivitas pengelolaan pencapaian target laba serta kinerja bisnis, aktivitas operasional serta

¹⁰⁰ https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html diakses tanggal 6 September 2021 Jam 11.18 WIB

layanan cabang serta memastikan pencapaian kinerja seluruh unit bisnis yang berada di bawah koordinasinya secara *prudent* serta memutus pembiayaan sesuai limit kewenangannya.

2) *Branch Operation & Service Manager*

Branch Operations & Service Manager merupakan jabatan yang membawahi bagian seperti *Back Office* dan *Front Office* (*Customer Service & Teller*). Adapun tugas seorang *Branch Operations & Service Manager* adalah memastikan seluruh aktivitas operasional *Branch Office* berjalan sesuai dengan ketentuan dalam rangka mendukung pencapaian target *Branch Office*.

3) *Customer Service Supervisor*

Merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam mengawasi kegiatan pelayanan dan semua transaksi yang berhubungan langsung dengan keluar masuknya uang pada bank. Tugas utamanya adalah mengelola aktivitas layanan produk dan jasa, pengelolaan kas, dan pengembangan standar layanan dalam rangka pencapaian target bisnis.

4) *Back Office Supervisor*

Back Office supervisor bertugas untuk mengelola dan memonitor seluruh aktivitas umum pembukuan transaksi

cabang, administrasi kepegawaian, pengadaan kebutuhan logistik cabang, serta pelaksanaan kliring untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional dan pencapaian target bisnis.

5) *SME Relationship Manager Team Leader*

SME Relationship Manager Team Leader bertugas mengelola dan mengkoordinir aktivitas pemasaran produk bisnis SME kepada nasabah, membina dan mengembangkan *relationship*, menjaga kualitas pembiayaan nasabah SME untuk mencapai target bisnis.

6) *Micro Relationship Manager*

Micro Relationship Manager bertugas melaksanakan aktivitas pemasaran, akuisisi, usulan pembiayaan calon nasabah/nasabah segmen mikro serta memelihara kualitas pembiayaan mikro agar dapat mencapai target laba dan kinerja dengan maksimal.

7) *Operational Staff*

Operational Staff bertugas melaksanakan aktivitas pelayanan kliring dan pembukuan transaksi operasional/layanan nasabah *Branch Office* dan pembukuan pembiayaan sesuai dengan ketentuan dan SLA yang telah ditetapkan.

8) *General Affairs Staff*

General affairs staff bertugas melaksanakan seluruh kegiatan umum, pembukuan transaksional operasional, administrasi kepegawaian dan pengadaan kebutuhan logistik *Branch Office* sesuai ketentuan perusahaan dan SLA yang ditetapkan

9) *Consumer Business Staff*

Consumer business staff bertugas melaksanakan aktivitas penjualan produk bisnis pembiayaan konsumen, melaksanakan akuisisi untuk mencapai target laba dan kinerja dana cabang.

10) *Customer Service Representative*

Customer service representative berada dibawah pengawasan *customer service supervisor* yang bertugas mengelola aktivitas layanan dari produk dan jasa, pengelolaan kas dan pengembangan standar layanan dalam rangka mendukung pencapaian target bisnis.

11) *Teller*

Teller merupakan bagian dari *front office* yang juga diawasi oleh *customer service supervisor* yang bertugas melaksanakan layanan transaksi dana sesuai kebutuhan nasabah, melakukan pengelolaan pagu kas dan laporan untuk mendukung aktivitas operasional dan pencapaian target bisnis.¹⁰¹

¹⁰¹ Dokumen resmi BSI KC Palangka Raya 1.

B. Hasil Analisis Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 45 orang responden yang merupakan seluruh karyawan dari BSI KC Palangka Raya 1. Perhitungan jumlah responden adalah berdasarkan pendapat ahli yaitu, Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua.¹⁰²

Karena jumlah karyawan dari BSI KC Palangka Raya kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan *sampling* jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, berikut gambaran umum responden :

a. Usia Responden

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden	Persentase (%)
20-24	2	4,5 %
25-29	27	60 %
30-34	8	17,8 %
35-39	3	6,7 %
40-44	4	8,8 %
45-49	0	0 %

¹⁰² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta. 2006. Hlm. 131

50-54	1	2,2 %
Total	45	100%

Sumber : data primer yang diolah,2021.

Pada tabel diatas di ketahui 45 orang karyawan yang dijadikan responden, menunjukan bahwa umur responden yang paling banyak dengan usia 25-29 tahun yaitu sebanyak 27 orang responden dengan persentase 60 % dan untuk responden dengan jumlah paling sedikit adalah karyawan yang berusia 50-54 tahun yaitu 1 orang dengan persentase 2,2 %.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase
Laki – Laki	34	75,5 %
Perempuan	11	24,5 %
Total	45	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah,2021.

Pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden 45 orang karyawan, menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 34 orang dengan persentase 75,5 % dan untuk responden perempuan lebih sedikit yaitu 11 orang dengan persentase 24,5 % dari total seluruh responden.

c. Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Banyaknya Responden	Persentase
<1 Tahun	2	4,45 %
1-3 Tahun	27	60%
3-5 Tahun	10	22,23 %
>5 Tahun	6	13,34 %
Total	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Pada tabel diatas diketahui bahwa menurut lama bekerja responden paling banyak responden bekerja 1-3 tahun dengan jumlah 27 responden dengan persentase 60% dan paling sedikit responden bekerja kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 2 orang responden dengan persentase 4,45%.

d. Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Banyaknya Responden	Persentase
Ekonomi (Islam)	15	33,34%
Ekonomi (Konvensional)	13	28,89%
Teknik	7	15,56%
Pertanian	4	8,89%
Pendidikan	5	11,12%
Kesehatan	1	2,2%
Total	45	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Pada tabel diatas diketahui bahwa menurut latar belakang Pendidikan karyawan BSI KC Palangka Raya 1, paling banyak responden berasal dari latar belakang Pendidikan ekonomi islam dengan persentase 33,34% dengan jumlah 15 responden dan paling sedikit berasal dari latar belakang Kesehatan yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

2. Penyajian Data

Penelitian ini memiliki lima variabel yaitu Kompetensi Karyawan sebagai variabel X_1 , Uraian Kerja sebagai variabel X_2 , Mekanisme Kerja sebagai variabel X_3 , Lingkungan Kerja sebagai variabel X_4 , dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y , yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Variabel Y , dan dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data sebagai berikut :

a. Penyajian Data Kompetensi Karyawan (X_1)

Tabel 4.5

Jawaban Kuesioner Kompetensi Karyawan

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X _{1.1}	-	-	1	9	35	45
2	X _{1.2}		11	15	16	3	45
3	X _{1.3}	-	5	9	27	4	45
4	X _{1.4}	-	-	1	16	28	45

5	X _{1.5}	-	-	-	14	31	45
6	X _{1.6}	-	1	7	22	15	45
7	X _{1.7}	-	2	4	29	10	45
8	X _{1.8}	-	-	14	22	9	45
9	X _{1.9}	-	1	10	20	14	45
10	X _{1.10}	-	-	2	16	27	45
11	X _{1.11}	-	-	3	18	24	45

Sumber : Data Primer yang diolah,2021.

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 45 Responden Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

- 1) Item pernyataan X_{1.1} (Setiap Karyawan harus memiliki pengetahuan dalam bekerja) berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 45 Responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 35 responden.
- 2) Item pernyataan X_{1.2} (Latar belakang pendidikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan) berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 16 responden.
- 3) Item pernyataan X_{1.3} (Latar belakang Pendidikan yang sesuai akan mempermudah pekerjaan) berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.

- 4) Item pernyataan $X_{1.4}$ (Setiap karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 28 responden.
- 5) Item pernyataan $X_{1.5}$ (Keterampilan komunikasi yang baik akan mempermudah bekerja sama dengan rekan kerja) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 31 responden.
- 6) Item pernyataan $X_{1.6}$ (Bekerja tanpa menunggu perintah dahulu adalah suatu tindakan untuk menciptakan peluang baru) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 22 responden.
- 7) Item pernyataan $X_{1.7}$ (mempengaruhi dan meyakinkan orang lain dalam bekerja dapat dilakukan oleh karyawan yang memiliki keterampilan tinggi) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 29 responden.
- 8) Item pernyataan $X_{1.8}$ (bekerja dengan orang lain lebih baik daripada bekerja sendiri) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 22 responden.
- 9) Item pernyataan $X_{1.9}$ (setiap karyawan harus menguasai peralatan kantor (laptop,printer,dll)) berdasarkan kuesioner yang disebarakan

kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 20 responden.

10) Item pernyataan $X_{1.10}$ (Setiap karyawan harus bisa bekerja sama dalam tim) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.

11) Item pernyataan $X_{1.11}$ (Setiap karyawan harus memiliki rasa empati terhadap rekan kerjanya) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.

b. Penyajian Data Uraian Kerja (X_2)

Tabel 4. 6
Jawaban Kuesioner Uraian Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	$X_{2.1}$	1	-	4	21	19	45
2	$X_{2.2}$	1	-	3	28	13	45
3	$X_{2.3}$	-	-	-	19	26	45
4	$X_{2.4}$	-	2	1	32	10	45
5	$X_{2.5}$	-	-	1	27	17	45
6	$X_{2.6}$	-	1	-	32	12	45
7	$X_{2.7}$	-	-	1	27	17	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 45 Responden Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

- 1) Item pernyataan X_{2.1} (Informasi mengenai jabatan dan tugas-tugas nya sudah jelas) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 Responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 21 responden.
- 2) Item pernyataan X_{2.2} (Uraian tugas utama sehari – hari sudah jelas) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 28 responden.
- 3) Item pernyataan X_{2.3} (Uraian tugas yang jelas akan mempermudah pekerjaan karyawan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 26 responden.
- 4) Item pernyataan X_{2.4} (Kewenangan setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan porsinya) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 32 responden.
- 5) Item pernyataan X_{2.5} (Tidak melewati wewenang yang dimiliki adalah sikap karyawan yang baik), berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.
- 6) Item pernyataan X_{2.6} (Standar pekerjaan yang ditargetkan sudah jelas) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45

responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 32 responden.

7) Item pernyataan X_{2.7} (Karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan patut dicontoh oleh karyawan lain), berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.

c. Penyajian Data Mekanisme Kerja (X₃)

**Tabel 4. 7
Jawaban Kuesioner Mekanisme Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X _{3.1}	-	1	6	29	9	45
2	X _{3.2}	-	-	-	27	18	45
3	X _{3.3}	-	-	3	26	16	45
4	X _{3.4}	-	-	6	27	12	45
5	X _{3.5}	-	-	2	29	14	45
6	X _{3.6}	-	-	7	26	12	45
7	X _{3.7}	-	-	1	25	19	45

Sumber : Data Primer yang diolahh, 2021.

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 45 Responden Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

- 1) Item pernyataan X_{3.1} (Prosedur pekerjaan sudah disajikan dalam bentuk buku pedoman) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 29 responden.
- 2) Item pernyataan X_{3.2} (Prosedur dalam bekerja membantu bekerja dengan baik) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.
- 3) Item pernyataan X_{3.3} (Alur pekerjaan yang dilakukan karyawan harus sesuai standar yang ditetapkan perusahaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 26 responden.
- 4) Item pernyataan X_{3.4} (Prosedur pekerjaan mencegah keterbengkalaiian pekerjaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 27 responden.
- 5) Item pernyataan X_{3.5} (Prosedur kerja yang jelas akan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 29 responden.
- 6) Item pernyataan X_{3.6} (Koordinasi pekerjaan dengan karyawan lain harus teratur sesuai pedoman yang ada)

berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 26 responden.

- 7) Item pernyataan X_{3.7} (Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan nya memiliki koordinasi yang baik) berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.

d. Penyajian Data Lingkungan Kerja (X₄)

Tabel 4. 8
Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X _{4.1}	-	1	9	19	16	45
2	X _{4.2}	-	-	8	22	15	45
3	X _{4.3}	-	1	1	22	21	45
4	X _{4.4}	-	1	6	20	18	45
5	X _{4.5}	-	-	4	25	16	45
6	X _{4.6}	-	-	3	20	22	45
7	X _{4.7}	-	-	4	23	18	45
8	X _{4.8}	-	-	3	24	18	45
9	X _{4.9}	-	-	3	21	21	45
10	X _{4.10}	-	-	4	21	20	45

11	X _{4.11}	-	3	5	21	16	45
12	X _{4.12}	-	-	5	17	23	45
13	X _{4.13}	-	-	3	24	18	45
14	X _{4.14}	-	-	1	18	26	45
15	X _{4.15}	-	-	1	13	31	45

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 45 Responden Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

- 1) Item Pernyataan X_{4.1} (Warna dinding ruangan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat ketika bekerja), berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 19 responden.
- 2) Item pernyataan X_{4.2} (Komposisi warna yang baik pada ruang kerja mendukung pikiran untuk bekerja) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 22 responden.
- 3) Item pernyataan X_{4.3} (Pencahayaan (matahari dan listrik) sesuai dengan kebutuhan dan tidak menyilaukan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 22 responden.

- 4) Item pernyataan X_{4.4} (Pencahayaan di sekitar ruang kerja sudah nyaman untuk bekerja), berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 20 responden.
- 5) Item pernyataan X_{4.5} (Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisiangan suara lalu lalang kendaraan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.
- 6) Item pernyataan X_{4.6} (Ruang kerja yang kondusif akan membuat karyawan bekerja lebih fokus) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 20 responden.
- 7) Item pernyataan X_{4.7} (Tata letak kursi, meja, dan peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 23 responden.
- 8) Item pernyataan X_{4.8} (Ruang kerja yang tertata rapi dan teratur membuat karyawan bekerja lebih semangat dan leluasa dalam bergerak) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, Sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.
- 9) Item pernyataan X_{4.9} (Suhu Udara yang baik akan menunjang aktivitas dalam bekerja) berdasarkan kuesioner

yang disebarikan kepada 45 responden, sebagian responden menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” dengan frekuensi yang sama yaitu 21 responden untuk masing-masing jawaban.

10) Item pernyataan X_{4.10} (Adanya AC dan pengharum ruangan membantu menghilangkan bau tak sedap yang mengganggu di ruang kerja) berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada 45 responden, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 21 responden.

11) Item pernyataan X_{4.11} (Ventilasi ruang kerja sudah berfungsi dengan baik), berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 21 responden.

12) Item pernyataan X_{4.12} (Adanya petugas keamanan di kantor membuat tenang dalam bekerja) berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 23 responden.

13) Item pernyataan X_{4.13} (Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman) berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.

14) Item pernyataan X_{4.14} (Tempat bekerja sudah dilengkapi peralatan keamanan (CCTV, dll)) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 26 responden.

15) Item pernyataan X_{4.15} (Setiap perusahaan harus menjamin keselamatan karyawan dan barang karyawan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 31 responden.

e. Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9
Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y.1	-	-	4	26	15	45
2	Y.2	-	3	2	30	10	45
3	Y.3	-	1	12	25	7	45
4	Y.4	-	-	8	28	9	45
5	Y.5	-	1	4	28	12	45
6	Y.6	-	-	3	24	18	45
7	Y.7	-	-	3	18	24	45
8	Y.8	-	-	-	28	17	45
9	Y.9	-	-	-	21	24	45
10	Y.10	-	-	6	18	21	45

11	Y.11	-	-	1	25	19	45
12	Y.12	-	-	-	29	16	45
13	Y.13	-	2	4	25	14	45
14	Y.14	1	5	9	25	5	45
15	Y.15	-	-	4	18	23	45
16	Y.16	-	-	11	21	13	45
17	Y.17	-	-	-	25	20	45
18	Y.18	-	-	4	17	24	45
19	Y.19	3	7	10	17	8	45
20	Y.20	-	-	-	25	20	45

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 45 Responden Karyawan BSI KC Palangka Raya 1.

- 1) Item pernyataan 1 (Karyawan mempunyai rencana kerja harian) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 26 responden.
- 2) Item pernyataan 2 (Pekerjaan harus selesai sesuai dengan banyaknya rencana kerja harian) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 30 responden.
- 3) Item pernyataan 3 (Dapat melebihi volume pekerjaan yang diberikan adalah hal yang baik) berdasarkan kuesioner yang

disebarkan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.

4) Item pernyataan Y.4 (Setiap karyawan harus memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 28 responden.

5) Item pernyataan Y.5 (Setiap karyawan bekerja sesuai tupoksinya) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 28 responden.

6) Item pernyataan Y.6 (Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.

7) Item pernyataan Y.7 (Memenuhi standar pekerjaan yang berlaku akan berdampak baik bagi perusahaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.

8) Item pernyataan Y.8 (Memenuhi standar pekerjaan yang berlaku akan berdampak baik bagi perusahaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 28 responden.

- 9) Item pernyataan Y.9 (Setiap karyawan harus disiplin waktu dalam bekerja) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 24 responden
- 10) Item pernyataan Y.10 (Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 21 responden.
- 11) Item pernyataan Y.11 (Menunda-nunda pekerjaan akan merugikan rekan kerja lain dan perusahaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.
- 12) Item pernyataan Y.12 (Pekerjaan yang selesai tepat sebelum batas waktu yang ditentukan akan menguntungkan karyawan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 29 responden.
- 13) Item pernyataan Y.13 (Setiap karyawan harus datang dan pulang kerja tepat pada waktunya) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.

14) Item pernyataan Y.14 (Pada saat jam kerja, karyawan harus berada di ruang kerja) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “ Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.

15) Item pernyataan Y.15 (Karyawan yang tidak dapat hadir sebaiknya meminta izin dari atasan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 23 responden.

16) Item pernyataan Y.16 (Berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan perusahaan adalah ciri karyawan teladan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “ Setuju” yaitu sebanyak 21 responden.

17) Item pernyataan Y.17 (Bekerja sama antar bagian/bidang lain dapat mempermudah pekerjaan) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 25 responden.

18) Item pernyataan Y.18 (Bekerja sama lebih baik daripada bekerja sendiri) berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju” yaitu sebanyak 24 responden.

19) Item pernyataan Y.19 (Mengandalkan karyawan lain setiap ada masalah akan meringankan beban kerja) berdasarkan

kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” yaitu sebanyak 17 responden.

20) Item pernyataan Y.20 (Bekerja sama dapat meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan) berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden, sebagian besar menjawab “Setuju” sebanyak 25 responden.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Memastikan sebuah sebaran data berdistribusi normal, perlu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *one sample Kolmogorov Smirnov* dan grafik P-P Plot. Adapun kriteria dalam uji normalitas data adalah apabila signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal. Apabila signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas

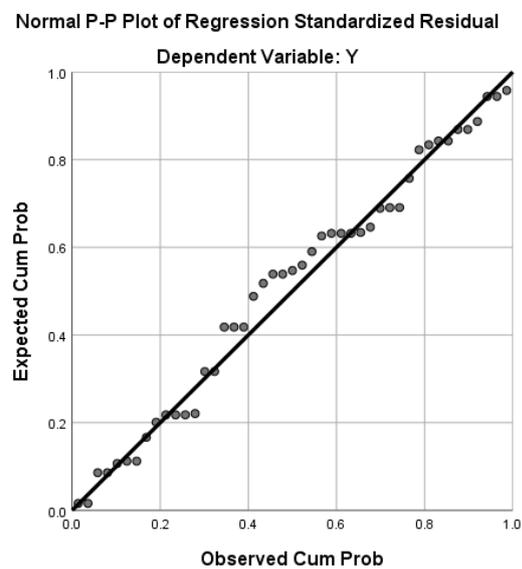
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31303740
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.079
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas adalah 0,200. Yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data berdistribusi dengan normal.

Gambar 4 2
P - Plot



Sumber : Output SPSS 26.0, 2021.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arahnya. Maka dapat dinyatakan bahwa data residual berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui adanya gejala Multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Infaction Factor* (VIF) dan *Tolerance* melalui aplikasi SPSS 26.0. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.409	2.443
	Kompetensi Karyawan	.581	1.721
	Uraian Kerja	.530	1.887
	Mekanisme Kerja	.310	3.228

Sumber : Output SPSS 26.0, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas dalam penelitian ini

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji glejser yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.886	5.608		
	KompetensiKaryawan	-.198	.128	-.325	-1.550
	Uraian Kerja	.166	.177	.189	.938
	Mekanisme Kerja	-.041	.225	-.046	-.181
	Lingkungan Kerja	.162	.095	.415	1.700

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05. Maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dan variabel dependen (Y). Analisis ini ditujukan untuk mengetahui arah hubungan

antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu apakah tiap-tiap variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁰³

Tabel 4. 13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.069	8.800		-.008	.994
	Kompetensi Karyawan	.926	.218	.476	4.254	.000
	Uraian Kerja	1.141	.312	.429	3.663	.001
	Mekanisme Kerja	.437	.409	.164	1.068	.292
	Lingkungan Kerja	-.088	.164	-.072	-.538	.593

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26.0

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = -0,069 + 0,926X_1 + 1.141X_2 + 0,437X_3 + (-0,088)X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

¹⁰³ Neneng Hartati, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2017. Hlm 259

X_1 = Kompetensi Karyawan

X_2 = Uraian Kerja

X_3 = Mekanisme Kerja

X_4 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -0,069
- b. Koefisien regresi X_1 0,926, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X_1) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,926 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,926 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Koefisien regresi X_2 1,141, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Uraian Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 1,141 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu-satuan, maka meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,141 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- d. Koefisien regresi X_3 0,437, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Mekanisme Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,437 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu-satuan, maka meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- e. Koefisien regresi X_4 -0,088, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar -0,088 artinya apabila setiap peningkatan sebesar

satu satuan, maka menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0,088 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Tabel 4. 14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.680	4.524

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Uraian Kerja, Kompetensi Karyawan, Mekanisme Kerja

Sumber : Output SPSS 26.0, 2021

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,842 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R besar. Dari tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Kompetensi Karyawan), X_2 (Uraian Kerja), X_3 (Mekanisme Kerja), X_4 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,710 yang artinya seluruh variabel X tersebut mempengaruhi variabel Y sebesar 71%,

sedangkan sisanya 29% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel} tabel Anova output SPSS 26.0 dengan taraf kesalahan 0,05.

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.144	4	499.786	24.424	.000 ^b
	Residual	818.501	40	20.463		
	Total	2817.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Uraian Kerja, Kompetensi Karyawan, Mekanisme Kerja

Sumber : Output SPSS 26.0, 2021.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $24,424 > 2,61$. Setelah dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,61 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_1 pada penelitian ini yang menyatakan

bahwa variabel independen X_1 (Kompetensi Karyawan), X_2 (Uraian Kerja), X_3 (Mekanisme Kerja), X_4 (Lingkungan Kerja) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) di bank BSI KC Palangka Raya 1.

b. Pengujian Parsial

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah H_2 : Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Uji hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Rangkuman Hasil Uji Regresi X_1 terhadap Y

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Koef.	Kons.	Ket
	R	R square	t _{hitung}	t _{tabel}			
$X_1 - Y$	0,704	0,496	6,508	1,68	1,371	20,89	Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk pengaruh X_1 (Kompetensi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,508. Nilai ini

lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6% . Berikut merupakan garis regresi $Y = 20,89 + 1,371X$. Nilai konstanta adalah 20,89. Hal ini dapat diartikan jika koefisien Kompetensi karyawan bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 20,89. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan bernilai positif yaitu 1,371. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1,371. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai r hitung sebesar 0,704 yang termasuk memiliki tingkat hubungan korelasi yang tinggi antar kedua variabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

2. Pengaruh Uraian Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah H₃ : Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17

Rangkuman Hasil Uji Regresi X₂ terhadap Y

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Koef.	Kons.	Ket
	R	R square	t _{hitung}	t _{tabel}			
X ₂ - Y	0,704	0,496	6,507	1,68	1,874	27,775	Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk pengaruh X₂ (Uraian Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,507. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X₁ 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X₂ (Uraian Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H₀ ditolak dan menerima H₃ pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r

square sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Uraian Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6% . Berikut merupakan garis regresi $Y = 27,775 + 1,874X$. Nilai konstanta adalah 27,775. Hal ini dapat diartikan jika koefisien Uraian Kerja bernilai 0, maka kinerja bernilai positif yaitu 27,775. Nilai koefisien regresi variabel uraian kerja bernilai positif yaitu 1,874. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan Uraian kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1874. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai r hitung sebesar 0,704 yang termasuk memiliki tingkat hubungan korelasi yang tinggi antar kedua variabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

3. Pengaruh Mekanisme Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah H_4 : Mekanisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18

Rangkuman hasil uji regresi X3 terhadap Y

Variabel	Harga r dan r ²	Harga t	Koef.	Kons.	Ket
----------	----------------------------	---------	-------	-------	-----

	R	R square	t _{hitung}	t _{tabel}			
X ₃ – Y	0,608	0,463	6,090	1,68	1,818	30,223	Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk pengaruh X₃ (Mekanisme Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,090. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X₁ 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X₃ (Mekanisme Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H₀ ditolak dan menerima H₄ pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Mekanisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,463 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,3%. Berikut merupakan garis regresi $Y = 30,223 + 1,818X$. Nilai konstanta adalah 30,223. Hal ini dapat diartikan jika koefisien Mekanisme kerja bernilai 0, maka Kinerja karyawan bernilai positif yaitu 30,223. Nilai koefisien regresi variabel mekanisme kerja belajar bernilai positif yaitu 1,818. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan Mekanisme kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1,818. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka

nilai r hitung sebesar 0,680 yang termasuk memiliki tingkat hubungan korelasi yang tinggi antar kedua variabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa Mekanisme kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah H_5 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19

Hasil Uji Regresi X4 Terhadap Y

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Koef.	Kons.	Ket
	R	R square	t _{hitung}	t _{tabel}			
X ₄ – Y	0,543	0,295	4,239	1,68	0,669	40.555	Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk pengaruh X₄ (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 4,239. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X₁ 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X₄ (Lingkungan Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut

maka H_0 ditolak dan menerima H_5 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,295 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,5% . Berikut merupakan garis regresi $Y = 40,555 + 0,669X$. Nilai konstanta adalah 40,555. Hal ini dapat diartikan jika koefisien Lingkungan kerja bernilai 0, maka Kinerja karyawan bernilai positif yaitu 40,555. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,669. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,669. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai r hitung sebesar 0,295 yang termasuk memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat rendah antar kedua variabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa Mekanisme kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 tetapi memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari analisis diatas berikut tabel ringkasan untuk hasil uji hipotesis penelitian ini :

Tabel 4. 20

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesa	Keterangan	Besar Pengaruh
H ₁	Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC 1 Palangka Raya	Diterima	71 %
H ₂	Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC 1 Palangka Raya	Diterima	49,6%
H ₃	Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1	Diterima	49,6%
H ₄	Mekanisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1	Diterima	46,3%
H ₅	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1	Diterima	29,5%

Sumber : dibuat oleh peneliti, 2021.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $24,424 > 2,61$. Setelah dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,61 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_1 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel independen X_1 (Kompetensi Karyawan), X_2 (Uraian Kerja), X_3 (Mekanisme Kerja), X_4 (Lingkungan Kerja)

secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) di bank BSI KC Palangka Raya 1.

Sedangkan hasil dari koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Kompetensi Karyawan), X_2 (Uraian Kerja), X_3 (Mekanisme Kerja), X_4 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,710 yang artinya seluruh variabel X tersebut mempengaruhi variabel Y sebesar 71%, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Surya Dharma yang berpendapat pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- a. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Mekanisme kerja, menyangkut sistem kerja, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.

d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.¹⁰⁴

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi seorang karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang tidak lepas dari terbentuknya kinerja seorang karyawan. Hal-hal tersebut menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Khususnya dalam hal ini perbankan syariah yang apabila faktor-faktor diatas terpenuhi maka akan sangat mungkin perbankan syariah akan berkembang semakin baik lagi seperti Visi yang ada di BSI menjadi *Top 10 Global Islamic Bank*.

¹⁰⁴ Surya Dharma, "Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21" Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, Hlm.9

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh X_1 (Kompetensi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,508. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square yang dihasilkan sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6%

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina Novriyanti tahun 2019 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat” dan penelitian yang dilakukan oleh Julian Ashariandi tahun 2017 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang”.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula kompetensi karyawan pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 49,6%.

Kompetensi menurut spencer didefinisikan sebagai sesuatu yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja seorang individu. Apalagi sebagai seorang karyawan, maka diperlukan sebuah kompetensi dalam diri seorang karyawan tersebut. Perusahaan akan lebih mudah mencocokkan karyawan tersebut dengan bidang yang sesuai jika melihat dari kompetensi seorang karyawan. Jika seseorang bekerja sesuai dengan bidangnya, maka kemampuan yang ada dalam dirinya akan dapat diaplikasikan secara maksimal dan tentunya berguna bagi kinerja individu maupun kinerja sebuah perusahaan.

Peneliti menemukan bahwa di BSI KC Palangka Raya 1 33,34% berasal dari latar belakang *Islamic finance* dan 66,66% sisanya berasal dari jurusan lain. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja atau *performance* dari seorang karyawan yang berlatar belakang sesuai dengan bidang pekerjaannya sebagai *privilege* di awal memulai kerja. Karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai akan mempermudah mereka dalam bekerja karena sudah banyak mengenal istilah-istilah tersebut selama bangku perkuliahan.

Semua karyawan baik yang berlatar belakang *Islamic finance* ataupun tidak, semuanya memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebenarnya adalah hasil berproses dari masing-masing individu. Karyawan yang tidak berlatar belakang *Islamic finance* mungkin akan merasa kebingungan di awal karena belum mengenal istilah-istilah di dalam perbankan syariah, tetapi hal tersebut bisa dipelajari selama karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja.

3. Pengaruh Uraian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh X_2 (Uraian Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,507. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_2 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_2 (Uraian Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$,. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_3 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square yang dihasilkan sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Uraian kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6%

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Nur Annisa tahun 2016, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan judul “Pengaruh Penerapan *Job Description*, Pelatihan Kerja

dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri”. Penelitian ini fokus pada permasalahan apakah penerapan *Job Description*, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Kediri. Variabel *Job Description* memiliki kemiripan dengan X_2 pada penelitian ini yaitu Uraian Kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Job description* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan Uraian Kerja pada penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Cut Nur Yuniarti Fatimah tahun 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dengan judul “Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”.

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t memperlihatkan nilai variabel deskripsi pekerjaan sebesar 5,242 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 5,741 dengan probalitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari signifikansi

0,05 yang berarti variabel spesifikasi jabatan berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan.

Kedua variabel sebelumnya yakni deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan memiliki kemiripan teori dengan uraian kerja, Variabel Uraian kerja pada penelitian ini pun pada akhirnya berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan.

Uraian pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis tentang apa sesungguhnya yang akan dilakukan pelaksana pekerjaan (pejabat atau pegawai), bagaimana dia melakukannya, apa hak dan kewajibannya, serta dalam kondisi seperti apakah pekerjaan itu dijalankan. Jawaban dari berbagai pertanyaan dalam definisi tersebut akan dapat memberikan jawaban yang jelas tentang suatu uraian pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

Maka jika uraian pekerjaan itu tersampaikan dengan jelas serta dapat dipahami dan diaplikasikan dengan baik, hal ini akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya, karena telah mengetahui bagaimana rincian tugas dan tanggung jawab yang memiliki dan bisa menyesuaikan beban kerja tersebut dengan jam kerja yang ada. Sehingga kinerja karyawan yang baik pun akan tercapai.

Karyawan-karyawan BSI KC Palangka Raya 1 mayoritas menjawab setuju bahwa Uraian kerja di BSI KC Palangka Raya 1

sudah jelas dan mampu membantu mereka dalam mempermudah pekerjaan karyawan. Hal ini tentu menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan kinerja seorang karyawan.

4. Pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh X_3 (Mekanisme Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,090. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_3 (Mekanisme Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_4 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Mekanisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,463 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,3% .

Variabel ini merupakan variabel baru yang belum terdapat di penelitian terdahulu yang peneliti temukan. Menurut surya dharma, mekanisme kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Manfaat adanya mekanisme kerja ini antara lain dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas -tugas nya secara sistematis dan teratur, mengatasi kelelahan dalam bekerja dan mencegah terjadinya keterbengkalaian pekerjaan. Hal hal tersebut tentu akan sangat bisa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di BSI KC Palangka Raya 1.

Para karyawan BSI KC Palangka Raya 1 mayoritas berpendapat bahwa pedoman dalam menjalankan prosedur bekerja sudah jelas serta karena jelasnya pedoman, akan membantu mereka meringankan beban pekerjaan. Tentunya adanya hal ini diharapkan akan membantu karyawan – karyawan BSI KC Palangka Raya 1 menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh X_4 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 4,239. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_4 (Lingkungan Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_5 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,295 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,5%.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafizah pada tahun 2018 Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram”. Penelitian ini fokus pada permasalahan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang Mataram dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja.

Menurut pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, walaupun memiliki nilai korelasi yang kecil. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja terasa tidak nyaman tentu ini akan mengganggu produktifitas seorang karyawan.

Mayoritas karyawan BSI KC Palangka Raya 1 setuju bahwa lingkungan kerja mereka sudah nyaman untuk bekerja. Seperti pencahayaan yang tidak menyilaukan, sirkulasi udara yang baik, ruang kerja yang tenang, serta adanya petugas keamanan akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Tentunya hal ini akan menjadi nilai positif bagi karyawan-karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi ke lapangan, yakni dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BSI KC Palangka Raya

1. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah melihat ada atau tidaknya pengaruh signifikan dari kompetensi karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di BSI KC Palangka Raya 1.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Kompetensi Karyawan, Uraian Kerja, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Dalam penelitian ini hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $24,424 > 2,61$. Setelah dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,61 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_1 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel independen X_1 (Kompetensi Karyawan), X_2 (Uraian Kerja), X_3 (Mekanisme Kerja), X_4 (Lingkungan Kerja)

secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
(Kinerja Karyawan) di bank BSI KC Palangka Raya 1



2. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Kompetensi Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh X_1 (Kompetensi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,508. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi square yang dihasilkan sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6%
3. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Uraian Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Berdasarkan Hasil uji t untuk pengaruh X_2 (Uraian Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,507. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_2 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_2 (Uraian Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$,

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_3 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Uraian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square yang dihasilkan sebesar 0,496 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Uraian kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 49,6%

4. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Mekanisme kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Hasil uji t untuk pengaruh X_3 (Mekanisme Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 6,090. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_3 (Mekanisme Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_4 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Mekanisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,463 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,3%
5. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Hasil uji t untuk pengaruh X_4 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja

Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 menghasilkan thitung sebesar 4,239. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel 1,68. Kemudian melihat nilai signifikansi X_1 0,000 nilai ini lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk variabel X_4 (Lingkungan Kerja) $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_5 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Palangka Raya 1. Koefisien determinasi r square sebesar 0,295 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak BSI KC Palangka Raya 1

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Karena itu semoga pihak BSI KC Palangka Raya 1 agar tetap dapat mempertahankan atau meningkatkan lagi *performance* nya, baik itu dari segi kompetensi seorang karyawan, uraian kerja, mekanisme kerja, lingkungan kerja ataupun variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan telah terselesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau meneliti hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BSI KC Palangka Raya 1 maupun di tempat lain.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amstrong, Michael, *Performance Management*, Yogyakarta: Tugu Publisher, 2004.
- Ardial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar, Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas Edisi 3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008.
- Budiwanto, Setyo, *Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan*, Malang : UIN Malang, 2017.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2018.
- Dharma, Surya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, cv, 2010.
- Harlan, Johan, *Analisis Regresi Linear*, Depok : Penerbit Gunadarma, 2018.
- Hartati, Neneng, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2017.
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama. 2010.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: ALFABETA, cv. 2014.

- Mathis, Robert L. dan John A. Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers. 2008.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori & Praktik dengan IBM SPSS Statistic 21)*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami dan M. Budiantara, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta : SIBUKU MEDIA. 2017.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, cv, 2014.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi, dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2008
- Suwiknyo, Dwi, *Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Tanedja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: ALFABETA, cv, 2014.

Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

B. Skripsi

Annisa, Fitri Nur, *Pengaruh Penerapan Job Description, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri*, Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Ashariandi, Julian. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT PUSRI Palembang*. Palembang :Universitas Muhammadiyah Palembang. 2017

Fatimah, Cut Nur Yuniarti. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara*. Medan : Universitas Medan Area. 2019

Hafizah, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Kediri : Universitas Islam Negeri Mataram. 2018.

Novriyanti, Dian. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2019

C. Jurnal

Alter, Steven, *Work System Theory and Work System Method : A Bridge between Business and IT Views of IT-Reliant Systems in Organization*, San Francisco : University of San Francisco. 2017.

Lestari, Lyta dan Harmon, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol 3 No.2, Agustus 2017.

Syafrina, Nova dan Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Al Masraf (Jurnal lembaga Keuangan dan Perbankan) Vol 3 No 2 Juli-Desember 2018

Virgiyanti dan Bambang Susanto Sunuharyo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.2, Agustus 2018.

D. Internet

Pahlevi, “*Pengertian Pegawai menurut ahli dan fungsi*” dalam <https://www.pahlevi.net/pengertian-pegawai/> diakses tanggal 17 Januari 2020, jam 8:52 WIB

Darman, “*Lingkungan Kerja*” dalam <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html> diakses Hari Senin Tanggal 17 Februari 2020 jam 12:55 WIB

<https://palangkaraya.go.id/selayang-pandang/geografis/> diakses tanggal 2 September 2021 Jam 16.00 WIB

<https://palangkaraya.go.id/pemerintahan/visi-misi/> diakses tanggal 2 September Pukul 16.20 WIB

<https://palangkaraya.go.id/pemerintahan/visi-misi/> diakses tanggal 2 September Pukul 17.00 WIB

<https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> diakses tanggal 1 September 2021 Jam 17.16 WIB

https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html diakses tanggal 6 September 2021 Jam 11.18 WIB

