

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN TARGET PENCAPAIAN  
KPI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MEGA  
SYARIAH KC BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**



**Oleh:**

**PUTRI ROSMALA DEWI**

**18223100**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi dan Target  
Pencapaian KPI terhadap Kinerja Karyawan  
di Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.  
Nama Mahasiswa : Putri rosmala Dewi  
NPM : 182231000  
Program Studi : Magister Manajemen

Disetujui oleh:

Pembimbing I  
Pembimbing II

Dr. Khaidarmansyah, M.M.  
NIK.

Ketua Program Studi

Dr. Lukmanul Hakim, M.M.  
NIK. 14360118

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis  
Program Pascasarjana IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima  
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Magister Teknik Informatika

Mengesahkan,

1. TimPenguji

Tanda Tangan

Ketua : **R.Z.Abdul Aziz, ST., M.T., Ph.D** \_\_\_\_\_

Anggota : **Dr.Faurani Santi Singagerda, M.M** \_\_\_\_\_

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi Magister Manajemen

Dr. Faurani Santi Singagerda, M.M  
NIK.30040419

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Identitas

- a. Nama : Putri Rosmala Dewi
- b. NPM : 182231000
- c. Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung,
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Jl. Bukit II no. 34 Kota Baru Bandar Lampung
- f. Suku : Lampung
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail :
- i. HP : 081210271977

### 2. Riwayat Pendidikan

- a. Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Betung lulus tahun 1990
- b. Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanjung Karang lulus tahun 1993
- c. Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Tanjung Karang lulus tahun 1996
- d. Institut Pertanian Bogor (IPB) Fakultas Peternakan (S1) lulus Tahun 2000.
- e. Pendidikan Ahli Administrasi Perusahaan (PAAP) Universitas Padjajaran Bandung (D3) lulus Tahun 2002
- f. Universitas Bandar Lampung (UBL) Fakultas Ekonomi lulus Tahun 2008
- g. Universitas Tulang Bawang (UTB) Fakultas Hukum lulus tahun 2020

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Bandar Lampung, 26 April 2021  
Yang Menyatakan,

**Putri Rosmala Dewi**  
**182231000**

Tanggal Lulus Ujian Tesis :

## PERSEMBAHAN

*Bismillaahirrohmaanirrohiim*

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, atas Cinta dan Kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan, kesehatan, membekaliku dengan Ilmu dan Cinta, serta Karunia dan Kemudahan yang Engkau berikan akhirnya Tesis ini dapat diselesaikan, Shalawat dan Salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada yang terkasih :

***Orang Tua, Kakak, dan Adik tercinta,***

Kedua Orangtuaku (Alm) Abah Sofyan Mursalin dan Ibu Yulaida Rusli Albaswi, Bapak mertuaku (Alm) M. Sarwiyono dan IbuHj. Sudilah dan untuk Kakak, Adikku dan Kakak Iparku. Terima kasih atas semua Doa dan Kasih Sayang kalian.

***Suami,***

Buat yang Terkasih “Dwi Sarwi Adi Sulistyono” Terima kasih Atas Cinta, Sayang, Doa dan Supportnya.  
*“I’m Nothing Without You”*

***anak-anakku tercinta,***

Naufal Ammar Fadlurohman, Alfathurahman Andry Bangsawan,  
Tarisa Azyati, Djody Dewangga Setiawan.

*“Skripsi Mama ini sebagai Penyemangat Kalian Untuk Sekolah yang lebih Tinggi dan selalu berbuat baik untuk Dunia dan Akhirat, Semoga Kalian menjadi Anak-Anak yang sholeh dan sholehah”.*  
*Aamiin YRA.*

Serta semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan Tesis ini khususnya teman-teman di Fakultas Ekonomi Peruguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

## **MOTTO**

*“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang  
didasarkan pada Ilmu Pengetahuan”*

(Ali bin Abi Thalib)

**INTISARI**  
**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN TARGET PENCAPAIAN**  
**KPI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK MEGA SYARIAH**  
**KC BANDAR LAMPUNG**

**By:**  
**Putri Rosmala Dewi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) Kompetensi terhadap kinerja karyawan, (2) Target Pencapaian KPI terhadap kinerja karyawan, dan (3) Kompetensi dan Target Pencapaian KPI terhadap kinerja pegawai di Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

Penelitian ini adalah sebuah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung. Sampel penelitian ini berjumlah 30 yang ditentukan dengan menggunakan teknik *saturated sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Target Pencapaian KPI secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) Kompetensi dan Target Pencapaian KPI secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kompetensi, Target Pencapaian KPI, Kinerja

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Pendidikan Magister Manajemen di Program Pascasarjana.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan semua pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini, secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak DR. Andi Desfiandi., S.E., M.A. Selaku Ketua Yayasan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Ir. Firmansyah., YA., MBA.,M.Sc. Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
3. BapakDr.R.Z.Abdul Aziz., S.T., M.T. Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Dr. Faurani Santi Singagerda, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, M.M. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
6. Bapak Dr. Khaidarmansyah, M.M. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah membantu membimbing dan mengarahkan serta memberikanpetunjuksehingga tesis inidapatdiselesaikandenganbaik.
7. Para dosen, staf dan karyawan Informatika Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampungyang yang telah memberi bantuan baik langsung maupun tidak langsung selama saya menjadi mahasiswa.
8. Orangtua dan keluargaku yang tiada hentinya memotivasi dan terus memberikan semangat, pengertian, dan kesabaran serta doanya.
9. Sahabat dan Teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan semangat.



10. Semua Pihak yang telah memberikan bantuan dan petunjuk sehingga saya dapat lebih mudah dalam menyusun skripsi ini.

11. Almamaterku tercinta.

Demikian banyaknya bantuan berbagai pihak kepada penulis, tentunya tidak menutup kemungkinan bahwa hasil dari laporan ini masih ada kekurangan dan masih jauh dari taraf sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran guna perbaikan di masa depan adalah mutlak sangat penulis perlukan. Semoga laporan tesis ini bermanfaat bagi setiap pembacanya.

Bandar Lampung, 10 September 2021  
Penulis,

**Putri Rosmala Dewi**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Pengertian Kompetensi .....	11
2.1.1 Aspek-Aspek yang Terkandung pada Kompetensi .....	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	13
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	15
2.1.4 Elemen Kompetensi .....	17
2.1.5 Karakteristik Kompetensi.....	18
2.1.6 Jenis-Jenis Kompetensi.....	19
2.2 Pengertian Key Performance Indicators .....	20
2.2.1 Persyaratan <i>Indikator Key Performance Indicators</i> .....	21
2.2.2 <i>Key Performance Indicators</i> untuk Penilaian aryawan .....	21
2.3 Pengertian Kinerja.....	23
2.3.1 Standar Kinerja .....	23
2.3.2 Penilaian Kinerja .....	24
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.4 Penelitian Terdahlu .....	27
2.5 Kerangka Pemikiran .....	31
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	32
2.7 Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1 Populasi .....	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Variabel Penelitian .....	33
3.4.1 Variabel independen .....	34
3.4.2 Variabel dependen .....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....	36
3.7.1 Uji Validitas .....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	38
3.8.1 Uji Normalitas .....	39
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.8.3 Uji Linieritas .....	40
3.8.4 Uji Multikolinieritas .....	41
3.9 Uji Hipotesis .....	42
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) .....	42
3.9.2 Uji Hipotesis Uji t-tabel .....	43
3.9.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) .....	43

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....50**

4.1 Demografi Responden Penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	50
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	52
4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	53
4.1.6 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja.....	54
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	59
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	62
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	62
4.4.2 Hasil Uji Linearitas.....	66
4.5 Hasil Pengujian Analiss Regresi Linear Berganda.....	67
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	68
4.6.1 Hasil Uji-t.....	68
4.6.2 Hasil Uji-F.....	69
4.7 Pembahasan.....	70

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen bisa bertindak cepat untuk mengambil keputusan. Manfaat pengukuran kinerja dapat dirasakan secara jangka panjang karena lingkungan bisnis berubah secara dinamis. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, simpul-simpul penyebab rendahnya kinerja rendah dapat diketahui sehingga dapat segera diperbaiki, baik karena kelambatan maupun penyimpangan. Ukuran kinerja tercermin dalam *Key Performance Indicators (KPI)*. *Key Performance Indicators (KPI)* atau yang juga sering disebut *Key Success Indicators* merupakan suatu cara perusahaan atau organisasi dalam menentukan sejauh mana kemajuan yang dicapai perusahaan atau organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tentunya memiliki misi, telah menentukan tujuan, serta mengidentifikasi semua yang harus terlibat untuk mencapai tujuan tersebut.

Agar perusahaan mengetahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai, penentuan KPI adalah salah satu cara yang harus dilakukan. Ada berbagai aspek yang kemajuannya dapat dilihat dengan KPI, salah satunya adalah untuk menentukan *Key Performance Indicators* karyawan. KPI karyawan merupakan penilaian hasil kerja karyawan yang dilakukan sebagai cara untuk dapat membantu setiap karyawan untuk mengetahui apa yang telah dan sedang mereka kerjakan serta perkembangan dan pelatihan apa yang mereka butuhkan agar dapat semakin berkembang.

Menentukan *Key Performance Indicators* karyawan hendaknya dilakukan secara objektif, optimal, dan mampu mendorong cara kerja setiap karyawan secara berkelanjutan. Dengan begitu, diharapkan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara umum. Sebuah KPI (*Key Performance Indicators*) harus disusun menurut indikator kinerja yang spesifik, jelas, dan juga dapat diukur.

Penentuan KPI juga harus dilakukan dengan rinci dan eksplisit sehingga setiap detail yang akan diukur menjadi jelas[1].

Kini semakin banyak organisasi perusahaan yang menerapkan *sistem key performance indicators* (KPI) dalam mengelola kinerja para karyawannya. Sistem KPI diyakini akan memberikan ruang bagi pengelolaan kinerja karyawan secara lebih obyektif. Sebab dengan adanya serangkaian indikator kinerja yang terukur, maka proses evaluasi karyawan yang selama ini sarat dengan aura subyektivitas dapat diminimalkan. Seperti halnya yang dilakukan oleh perusahaan profit lainnya, KPI yang disusun oleh bank haruslah mencerminkan tujuan dari bank itu sendiri serta harus terukur (*measurable*), sehingga hasilnya jelas dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dengan sebaik-baiknya.

Bank adalah sebuah perusahaan yang unik. Tidak seperti perusahaan pada umumnya, bank mendapatkan keuntungan dari jumlah nasabah yang menggunakan jasa mereka. Sebagai lembaga keuangan, bank terikat oleh peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Meski demikian, mereka tetap memiliki kebebasan untuk membuat kebijakan yang tujuannya adalah untuk menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabah.

Dengan menerapkan KPI, maka kinerja sebuah bank dalam kurun waktu tertentu dapat dengan mudah terlihat, terutama oleh pihak manajemen yang berwenang untuk mengatur segala kebijakan. Hal itulah yang kemudian menjadi bahan pertimbangan untuk menyusun berbagai strategi yang baru, terutama strategi marketing atau pemasaran, pengelolaan aset yang lebih baik atau bahkan kebijakan-kebijakan lain yang semata-mata bertujuan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dengan tujuan untuk meraih target yang diinginkan. Bank yang secara umum bertujuan untuk meningkatkan pendapatan dalam bidangnya akan selalu mengedepankan kebijakan fiscal sebagai prioritas. Meski demikian, seringkali nasabah bukan hanya melihat berapa tinggi bunga yang ditawarkan namun juga bagaimana pelayanan serta kredibilitas bank tersebut. Oleh karena itu,

berbagai komponen terkait yang akan mengisi parameter-parameter KPI bank misalnya likuiditas, aset, resiko, pendapatan sebelum pajak dan lain sebagainya.

Ketika *Key performance indicators* digunakan sebagai penilaian, maka harus ada cara tentang bagaimana harus mendefinisikannya secara akurat serta terukur dalam satuan tertentu. Seringkali, KPI berjalan dengan menggunakan satuan angka, yang kemudian hasil akhirnya akan dipakai atau dibaca. Ketika jumlah angka atau poin yang dihasilkan kecil, berarti produktivitas atau kinerja yang dihasilkan juga kecil, begitu pula sebaliknya. Dari situlah kemudian muncul analisa yang akurat, yang terukur yang akan dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil strategi atau langkah selanjutnya. *Key performance indicators* merupakan bagian penting dari informasi yang diperlukan untuk menentukan dan menjelaskan bagaimana proses bisnis bisa berlangsung dengan baik dari waktu ke waktu. Di berbagai perusahaan, penerapan KPI juga sering digunakan untuk menilai keadaan terkini suatu proses operasi dan menentukan suatu tindakan terhadap keadaan tersebut sebagai langkah perbaikan, termasuk untuk menilai aktivitas-aktivitas yang sulit diukur seperti variabel-variabel yang terkait dengan pengembangan kepemimpinan, perjanjian, layanan, dan kepuasan pelanggan.

Meningkatnya kualitas pelayanan sebuah bank, secara umum dapat diartikan bahwa mereka telah menerapkan metode penilaian KPI. Hal itu sebagai bukti bagaimana metodologi ini begitu efektif, khususnya untuk lebih menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabah. Secara garis besar hasil dari penilaian KPI akan menjadi acuan bagi manajemen bank untuk bekerja lebih baik. Dari situ, akan muncul rekomendasi-rekomendasi terkait strategi-strategi yang baru dan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat ke depannya.

Bank yang telah menerapkan KPI pada umumnya akan selalu dapat meningkatkan kualitasnya, baik dari segi pelayanan maupun ragam produk yang ditawarkan. Sebuah bank harus memilih KPI secara cermat untuk mencerminkan indikator kinerja yang penting bagi perusahaan sesuai dengan strategi dan faktor kunci kesuksesan perusahaan tersebut. Hal tersebut akan menunjukkan hasil

kinerja atau keberhasilan pencapaian sasaran perusahaan. Penentuan KPI dan sasaran yang akan dicapai harus dilakukan dengan cara yang tepat dan sistematis. Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat akan dapat mengarahkan bank kepada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatankinerjanya.

Perkembangan pesat yang terjadi dalam usaha bisnis perbankan berbasis syariah mengakibatkan meningkatnya daya saing lembaga perbankan syariah dan membuat lebih ketat persaingan yang terjadi diantara bank yang berbasis syariah, begitupun dengan Bank Mega syariah KCLampung yang sampai saat ini terus berupaya merumuskan dan menyempurnakan strategi bisnisnya dalam rangka memenangkan persaingan. Perusahaan berupaya memberikan perhatian pada penciptaan dan pemeliharaan keunggulan bersaing melalui manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan pada perbankan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, dan berdaya saing.

Pentingnya kinerja di PT Bank Mega Syariah KC Lampung adalah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk, maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2]. Kondisi kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah KC**  
**Lampung**

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplin	10	85	<b>8,5</b>	10	85	<b>8,5</b>	10	80	<b>8</b>
2. Tanggung jawab	10	85	<b>8,5</b>	10	70	<b>7</b>	10	60	<b>6</b>
3. Kerjasama	10	95	<b>9,5</b>	10	85	<b>8,5</b>	10	75	<b>7,5</b>
4. Kepemimpinan	10	90	<b>9</b>	10	9	<b>9</b>	10	80	<b>8</b>
<b>HASIL KERJA</b>									
1. Kualitas Kerja	20	75	<b>15</b>	20	65	<b>13</b>	20	55	<b>11</b>
2. Kuantitas Kerja	20	70	<b>14</b>	20	60	<b>12</b>	20	55	<b>11</b>
3. Keterampilan Kerja	20	70	<b>14</b>	20	60	<b>12</b>	20	60	<b>12</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>70</b>	<b>100</b>		<b>63,5</b>

Sumber: PT. Bank Mega Syariah KC Lampung

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung saat ini dikatakan baik dari tahun 2017 sampai 2019 yaitu kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai 2019 yaitu tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan.

**Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung dari tahun ke tahun memiliki penurunan. Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja, karena dari tahun ke tahun nilainya semakin menurun. Masih kurangnya kualitas kerja seperti *customer service* yang belum terlalu menguasai kemampuan yang di harapkan. Kuantitas kerja seperti nasabah

merasa tidak puas pada *teller* dan *customerservice* karena lambannya kerja dan belum menguasai program program di komputer dan juga dikarenakan adanya karyawan baru yang belum memiliki pengalaman dan menghambat pekerjaan.

Seperti dipaparkan di atas salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya[3]. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan Juli 2020, peneliti mendistribusikan kuesioner mengenai kompetensi kepada 30 orang responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Mega Syariah KC Lampung. Dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

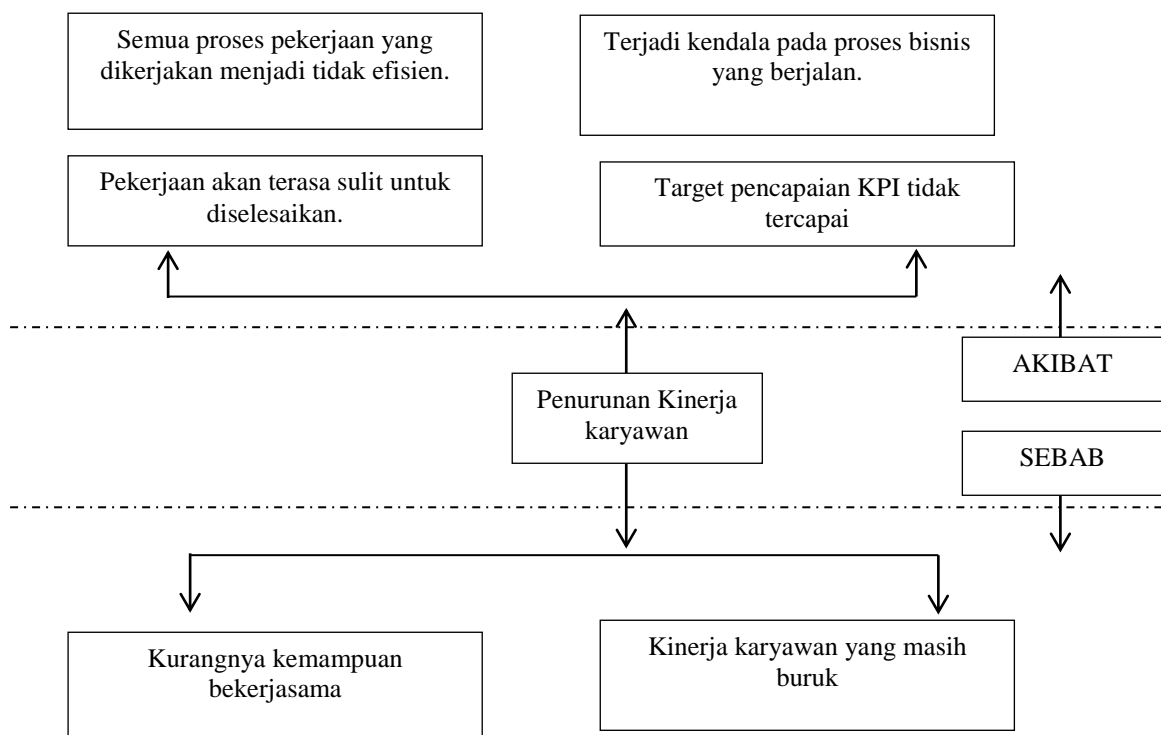
**Tabel 1.1 Kuesioner Pra-survei Mengenai Kompetensi**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll.	8	19	3	-	-
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	8	21	1	-	-
3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	4	18	8	-	-
4	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	10	18	2	-	-
5	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	6	21	3	-	-

Sumber: Pra-survei 2020

Dari hasil jawaban 30 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang Budaya Organisasi dapat dilihat bahwa butir soal no. 3 “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 4 jawaban dan jawaban Setuju (S) sebanyak 18 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kompetensi yang memadai secara individu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan, namun belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara bekerjasama dengan baik. Hal ini berarti kemampuan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki karyawan pada perusahaan ini masih terbilang kurang baik.

Dari permasalahan yang dapat dilihat dari hasil pra-survei di atas, penulis dapat memberikan gambaran kesimpulan tentang permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Mega Syariah KC Lampung dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Pohon Masalah

Merujuk pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu kompetensi dan target pencapaian KPI. Tinggi rendahnya kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan terpenuhi atau tidaknya target pencapaian KPI tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi, target pencapaian KPI dan kinerja, khususnya pada PT. Bank Mega Syariah KC Lampung. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul **"Analisis Pengaruh Kompetensi dan Target Pencapaian KPI terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung?
- 1.2.2 Apakah target pencapaian KPI berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung?
- 1.2.3 Apakah kompetensi dan target pencapaian KPI secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.
- 1.3.2 Pengaruh target pencapaian KPI terhadap motivasi kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.
- 1.3.3 Pengaruh kompetensi dan target pencapaian KPI terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di Perguruan Tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasidan motivasi terhadap kinerja kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Bank Mega Syariah KC Lampung sehingga dapat mengetahui bagaimanaBudaya Organisasidan motivasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi terutama dalam melakukan penurunan Budaya Organisasidan motivasi kepada pegawainya demi peningkatan Kinerja karyawannya tersebut.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan [1]. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) [4]. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [5]. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### **2.1.1 Aspek-aspek yang Terkandung pada Kompetensi**

Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja[6].

## 2.1.2 Pentingnya Kompetensi

Adapun pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis  
Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik  
Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)  
Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judge mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan[7].

## 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai



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

## 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalamanmengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4. Karakteristik

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

## 5. Motivasi

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

## 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak

menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7. Kemampuan Intelektual

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

#### 8. Budaya Organisasi

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

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan[5].

#### **2.14 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)  
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*)  
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*)  
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*)  
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.[8]

#### **2.15 Elemen Kompetensi**

Elemen kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pengetahuan & keterampilan (*knowledge & skills*) dan kompetensi perilaku/atribut personal (*behavioural competencies/ personal attributes*). Pengetahuan dan keterampilan umumnya memiliki kontribusi terhadap kinerja minimal yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan (*threshold competencies*), sementara perilaku/atribut personal adalah faktor yang

membedakan individu dengan kinerja unggul (*differentiating competencies*). Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai elemen-elemen kompetensi tersebut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan. Contohnya seperti seberapa informative seorang sekretaris mengenai kebijakan organisasi, perpajakan, dan sebagainya.

2. Keterampilan (*Skills*)

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan, memengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

3. Motif (*Motives*)

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dalam konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal serta memaksimalkan potensi diri secara terus menerus.

4. Sifat (*Traits*)

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri merupakan bentuk perwujudan dari sebuah sifat.

5. Citra Diri (*Self-Image*)

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu[9].

### **2.1.6 Karakteristik Kompetensi**

Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Untuk dapat

terkualifikasi sebagai kompetensi, sebuah elemen harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Kompetensi harus dapat dipertunjukkan. Contohnya: kompetensi efektifitas berkomunikasi. Ciri daripada efektifitas dalam berkomunikasi tersebut harus tegas, dapat diobservasi, dapat dinilai serta dapat jelas terlihat oleh mata professional.
2. Kompetensi harus dapat dipindahtangankan. Contohnya seperti kompetensi pemahaman produk yang dapat digunakan dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Maka, sebuah elemen dalam kompetensi harus bersifat dapat dipindahtangankan dan dialihkan (*transferable*).
3. Kompetensi harus relevan terhadap posisi, jenis pekerjaan, dan organisasi. Ketika relevansi tersebut tidak tampak, sebuah elemen akan kehilangan nilai dan tidak terkualifikasi sebagai sebuah kompetensi.
4. Kompetensi harus mencerminkan karakteristik dari pegawai yang bertanggung jawab atas efektifitas kinerja dalam sebuah pekerjaan.
5. Kompetensi harus mampu memberikan prediksi terhadap kinerja seseorang.
6. Kompetensi harus dapat diukur dan distandarisasi.  
Kompetensi harus dapat dikembangkan, diberikan, dan dipelihara[10].

### **2.1.7 Jenis-Jenis Kompetensi**

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*threshold competencies*), dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competencies*). Kompetensi dasar (*ThresholdCompetencies*) adalah karakteristik utama (biasanya meliputi pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah seperti sifat, motif, dan citra atau konsep diri[10].

Kompetensi menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Kompetensi Inti (*Core Competencies*) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi; merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki setiap pegawai, contohnya, “orientasi terhadap hasil/kualitas”.
2. Kompetensi Kepemimpinan/ Manajerial (*Leadership/ Managerial Competencies*).  
Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang. Beberapa contoh yaitu “kepemimpinan visioner (*visionary leadership*)”, “pemikiran strategis (*strategic thinking*)”, dan “pembangunan manusia (*developing people*)”.
3. Kompetensi Fungsional (*Functional Competencies*) yaitu keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu[9].

## 2.2 Pengertian *Key Performance Indicator* (KPI)

*Key Performance Indicator*(KPI) adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan[11]. *Key Performance Indicator* (KPI) adalah ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi[12]. KPI juga digunakan untuk menentukan objektif yang terukur, melihat tren, dan mendukung pengambilan keputusan. Indikator yang tepat akan menunjukkan kinerja dan menampilkan wilayah-wilayah yang perlu mendapat perhatian. yang diukur dapat diselesaikan dan jika tidak dapat mengukurnya, maka perusahaan tidak dapat mengaturnya. *Key Performance*

*Indicator*(KPI) adalah sebuah pengukuran yang menilai bagaimana sebuah organisasi mengeksekusi visi strategisnya[13]. Visi strategis yang dimaksud merujuk kepada bagaimana strategi organisasi secara interaktif terintegrasi dalam strategi organisasi secara menyeluruh.

KPI harus dipilih secara cermat untuk mencerminkan indikator kinerja yang penting bagi organisasi sesuai dengan strategi perusahaan dan factor kunci kesuksesan organisasi yang akan menunjukkan hasil kinerja atau keberhasilan pencapaian sasaran perusahaan. Penetapan KPI dan sasaran yang akan dicapai harus dipilih dan ditentukan menggunakan metode yang tepat dan sistematis. Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat akan dapat mengarahkan organisasi pada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatan kinerja sehingga KPI sering kali diasosiasikan dengan inisiatif yang terkait peningkatan kinerja. Pemilihan indikator kinerja yang kurang tepat sebagai KPI dapat mengakibatkan terjadinya pengukuran kinerja yang tidak efisien atau kontraproduktif. Dari pengertian di atas dapatlah disimpulkan bahwa *key performance indicator* merupakan ukuran yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta memiliki berbagai perspektif dan berbasis data konkret, dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi.

### **2.2.1 Persyaratan Indikator *Key Performance Indicators***

Dalam mengimplementasikan KPI terdapat suatu metode untuk merencanakan suatu tujuan yang menggabungkan beberapa kriteria sebagai berikut:

1. *Specific*, yaitu target pencapaian key performance indikator harus dirumuskan dengan jelas dan specific, sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh seluruh anggota organisasi.
2. *Measurable*, yaitu setiap key performance indikator (baik ukuran kuantitatif maupun kualitatif) telah ditentukan informasi tentang jenis data-data yang akan digali, sumber data, dan cara mendapatkan data tersebut. *Attributable*: indikator kinerja yang dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

3. *Achievable* – dapat dicapai, tetapi harus diformulasikan sebagai suatu tantangan dan dengan demikian akan menginspirasi organisasi untuk mencapai hasil atau tujuan.
4. *Relevant*, yaitu indikator kinerja tersebut harus sesuai dengan ruang lingkup program dan dapat menggambarkan hubungan sebab dan akibat diantara indikator lainnya.
5. *Timely*, yaitu indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya[1].

### **2.2.2 Prinsip-Prinsip KPI**

Prinsip-prinsip KPI

1. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan dimensi pekerjaan berbeda yang dapat diukur melalui indikator tertentu sebagai standar ukuran keberhasilan.
2. KPI harus selaras dengan target perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung-jawab jabatan, serta selaras dengan target atasan. Oleh karenanya KPI harus dirumuskan dan ditetapkan bersama dengan atasan terkait, untuk disepakati bersama sebelum diturunkan kepada staf di bawahnya.
3. KPI hanya berisi pokok-pokok yang diukur beserta bobotnya, sehingga harus diikuti penetapan angka target atau standar performance yang diharapkan.
4. Pencapaian KPI untuk cabang Area merupakan target pencapaian konsolidasi kantor distribusi dibawahnya.[14]

### **2.2.3 Komponen KPI**

Komponen KPI Secara umum Penetapan KPI terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Komponen utama menggunakan konsep Balaced Score Card (BSC), meliputi 4 perspektif indikator kinerja, terdiri dari:
  - a. Perspektif Finansial (*Financial Perspective*)  
Penilaian ini menggambarkan bobot penilaian seluruh aspek finansial dalam kurun waktu satu tahun. Indikator penilaian finansial terkait



dengan target-target pencapaian secara finansial dan melekat pada jabatan yang memiliki dimensi finansial seperti PBT, Funding Growth, Financing Growth, NPF, dsb.

b. Perspektif Nasabah (*Customer Perspective*)

Aspek ini menggambarkan bobot penilaian pelayanan pada setiap pemangku jabatan. Seyogyanya seluruh jabatan di Bank Mega Syariah memiliki aspek penilaian perspektif nasabah (*customer perspective*) sebab bank merupakan lembaga penjual jasa yang mana pelayanan terhadap customer/nasabah/user memiliki andil penting, baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Indikator penilaian dalam aspek ini menyangkut perspektif secara kualitatif dan kuantitatif, seperti NOA, NTB, Service Quality, dsb.

c. Perspektif Proses (*Internal Process*)

Aspek penilaian ini mengacu pada kepatuhan pemegang jabatan terhadap kesesuaian SOP atau regulasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator penilaian perspektif proses berdampak kepada aspek perspektif nasabah maupun perspektif finansial, seperti rating operasional, proses bisnis, dsb.

d. Perspektif *People & Growth Aspek*

Penilaian ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya insani di unit kerja pemegang jabatan. Termasuk juga didalamnya adalah kemampuan/kemauan pemegang jabatan dalam mengembangkan kemampuan diri sendiri, baik dalam hal kemampuan teknis maupun soft skill. Komponen perspektif penilaian di atas terdiri dari beberapa indikator kinerja yang memiliki bobot berbeda-beda sesuai dengan prioritas dan tanggung-jawab masing-masing jabatan.

2. *Core Values* merupakan komponen pelengkap, meliputi kedisiplinan, keterlibatan dalam aktivitas Perusahaan, dan kepatuhan atas instruksi Perusahaan. Masing-masing memiliki indikator dengan bobot yang berbeda-beda. Bobot masing-masing dapat disesuaikan dengan posisi dan

tanggung-jawab masing-masing jabatan serta total bobot penilaian harus 100%. Sebagai komponen pelengkap, core values berkontribusi terhadap keempat 4 perspektif diatas. Adapun penilaian core values dilaksanakan berbarengan dengan pelaksanaan Personal Appraisal (PA) tahunan.[14]

## 2.2.4 Kategori Pencapaian KPI

### 1. Pencapaian indikator kinerja utama [14]

Nilai PA	Achievement	Deskripsi	Sanksi
5 = Outstanding	>120%	Pegawai telah mencapai KPI jauh melebihi yang ditargetkan.	-
4 = Baik Sekali	101% - 120%	Pegawai telah mencapai KPI melebihi target	-
3 = Baik	81% - 100%	Pegawai telah mencapai target KPI dengan penuh tanggung jawab	-
2 = Kurang Baik	60% - 80%	Pegawai belum konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target KPI	Surat Teguran
1 = Kurang Sekali	< 60%	Pegawai tidak mencapai target KPI yang ditetapkan	SP

### 2. Faktor Pengurang Sanksi diluar pencapaian bisnis

Sanksi diluar pencapaian bisnis[14]

1	1 Surat Peringatan 1 (SP 1)	20%
2	2 Surat Peringatan 2 (SP 2)	30%
3	3 Surat Peringatan 3 (SP 3)	50%

Sumber: Surat Edaran PT. Bank Mega Syariah, 2021

### **2.2.5 Periode Penilaian**

Idealnya penilaian berdasarkan KPI secara lengkap dilakukan dua kali yaitu periode tengah tahun dan akhir tahun sebagai penilaian final. Namun demikian untuk memastikan tercapainya angka target akhir tahun, maka untuk beberapa posisi akan dilakukan penilaian secara bulanan dengan menggunakan sebagian indikator utama yang berpengaruh besar terhadap pencapaian target akhir tahun. Penilaian secara bulanan ini akan diikuti dengan pembinaan bagi Pegawai yang belum mencapai target. Pembinaan tersebut dapat berupa coaching, pemberian surat teguran, surat pembinaan, dan pembuatan surat pernyataan Komitmen Memperbaiki Kinerja (KMK). Pembinaan dilakukan langsung oleh PUK terkait bulanan ini akan diikuti dengan pembinaan bagi Pegawai yang belum mencapai target. Pembinaan tersebut dapat berupa coaching, pemberian surat teguran, surat pembinaan, dan pembuatan surat pernyataan Komitmen Memperbaiki Kinerja (KMK). Pembinaan dilakukan langsung oleh PUK terkait.[14]

### **2.2.6 Penetapan KPI**

Berikut disampaikan beberapa Lampiran antara lain sebagai berikut:

1. KPI yang telah ditetapkan untuk posisi-posisi di segmen Bisnis Distribusi telah dirumuskan dan ditetapkan oleh para PUK terkait.
2. KPI yang telah ditetapkan sebagaimana butir pertama meliputi beberapa kriteria posisi yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan (job family).
3. Untuk posisi-posisi lain yang belum ditetapkan KPI-nya agar disusun oleh masing-masing PUK dan disosialisasikan kepada seluruh staff yang berada dalam unit kerja yang sama dan disubmit ke Divisi HCM.
4. Penetapan angka-angka di KPI yang menjadi target pencapaian kinerja akan berbeda setiap tahunnya dan perumusannya ditetapkan oleh PUK sejalan dengan arahan dari Direksi pada setiap awal tahun.[14]

### 2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai[15]. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan[15]. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan *outcome*[16].

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*)[17]. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya[2]. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu[17].

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### 2.3.1 Standar Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya akan memengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (*measurable*), perlu adanya sebuah standarisasi.

Berikut adalah sumber yang umumnya dapat dijadikan standar dalam penilaian kinerja:

1. Kompetensi Wajib (*Required Competencies*)

Beberapa organisasi menilai Kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan, contohnya, BP Global, sebuah perusahaan migas internasional menetapkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan sebuah matriks keterampilan. Matriks tersebut memuat informasi berupa: keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (keahlian teknis), dan tingkat kecakapan yang dibutuhkan bagi setiap keterampilan tersebut.

2. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, *job description* menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan. Contohnya, dalam *job description* seorang perawat, terdapat tugas berupa “memberikan obat-obatan kepada pasien secara aman”, maka kriteria pengukuran kinerja untuk tugas-tugas tersebut adalah seberapa baik/seberapa aman perawat tersebut dalam memberikan obat kepada pasien[7].

### 2.3.2 Penilaian Kinerja

Salah satu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Tentu saja setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihinya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan,

maka akan memberikan gambaran pada perusahaan seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi perihal penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan lain-lain[18]. *“Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies”*[7]. Yang artinya bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta umpan balik (*feedback*) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada karyawan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Budaya Organisasi (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen[19].

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor yang berasal dari diri karyawan seperti kompetensi atau faktor yang berasal dari kebijakan perusahaan dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu instansi, sehingga kinerja karyawannya dapat menjadi optimal.

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Target Pencapaian KPI

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

## 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan[20].

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai gambaran, peneliti menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam Tabel 2.1 berikut ini.

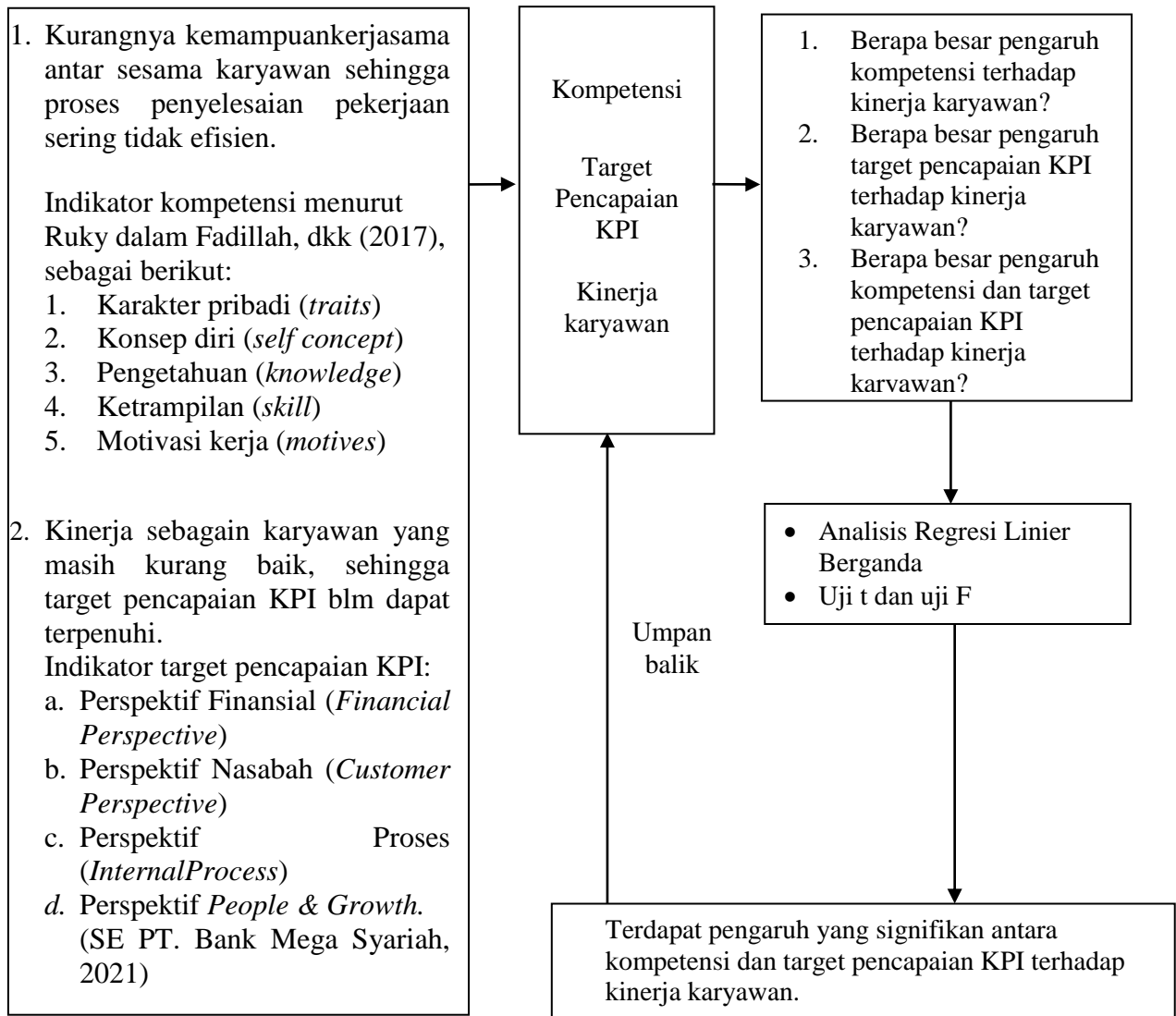
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yuyuk Liana (2020)	Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Target Pencapaian KPI Terhadap Kinerja karyawan	<b>Metode:</b> deskriptif <b>Analisis Data:</b> Regresi Linier Sederhana Analisis Data: Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Ayu Anjani (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Metode:</b> deskriptif <b>Analisis Data:</b> Regresi Linier Berganda <b>Analisis Data:</b> Uji F, Uji-t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3	Mohd Faizal Mohd Isa, 2018	<i>Effects of Employee Competencies on Employee Job Performance IN Humanitarian Organizations A Case Study of the World Food Programme, Kenya</i>	<b>Metode:</b> deskriptif <b>Analisis Data:</b> Regresi Linier Sederhana	Disimpulkan bahwa kepemilikan kompetensi kepemimpinan, akademik, komunikasi, dan pemecahan masalah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dibandingkan dengan tiga kompetensi



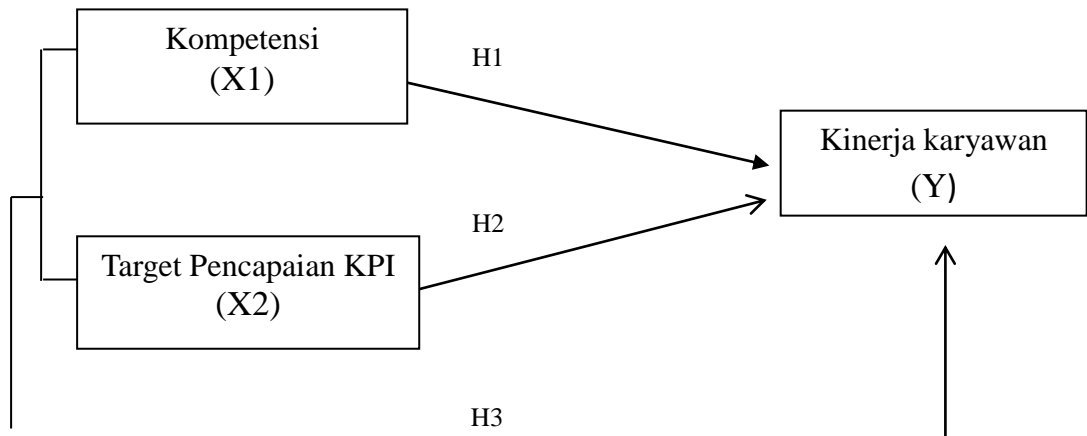
				lain yang diteliti dalam penelitian ini, kompetensi kepemimpinan memiliki kontribusi paling kecil dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan kepemilikan kompetensi komunikasi berkontribusi paling besar.
4	Zakiah, Eny Ariyanto (2018)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah	<b>Metode:</b> deskriptif <b>Analisis Data:</b> Regresi Linier Sederhana Analisis Data: Uji F	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompetensi dengan dimensi motif, sifat, percaya diri, pengetahuan, keterampilan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPP TMII. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,7%.
5	Febrina Aulia Prasasti (2016)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi)	<b>Metode:</b> deskriptif <b>Analisis Data:</b> Regresi Linier Sederhana Analisis Data: Uji F	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memengaruhi faktor pemotivasi sebesar 78%, sedangkan faktor pemotivasi memengaruhi kinerja sebesar 44%. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja memengaruhi kinerja jika terdapat faktor pendorong motivasi.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Pengembangan Hipotesis



**Gambar 2.2 Pengembangan Hipotesis**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan beberapa hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung
2. Target Pencapaian KPI secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.
3. Kompetensi dan Target Pencapaian KPI secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis[21]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan[21]. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu variabel independen dan variabel dependen.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Mega Syariah KC Lampung selama 3 bulan sejak bulan Juni 2020 hingga Agustus 2020.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi[22]. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mega Syariah KC Lampung yang berjumlah 30 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel[3]. Sampel juga diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative*(mewakili)[23]. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel[23]. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

## **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya[21]. Ada 2 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

### **3.4.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang tergolong dalam variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Target Pencapaian KPI (X2).

### **3.4.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah

variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

**Tab 3.1 Definisi Operasional variabel**

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. [1]	Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.	Indikator kompetensi: 1. Karakter pribadi ( <i>traits</i> ) 2. Konsep diri ( <i>self concept</i> ) 3. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 4. Ketrampilan ( <i>skill</i> ) 5. Motivasi kerja ( <i>motives</i> )[8]	<i>Likert</i>
Target pencapaian KPI (X2)	KPI adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan.[11]	Ukuran yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta memiliki berbagai perspektif dan berbasis data konkret, dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi.	Indikator Target Pencapaian KPI: 1. <i>Specific</i> 2. <i>Measurable</i> 3. <i>Achievable</i> 4. <i>Relevant</i> 5. <i>Timely</i>	<i>Likert</i>

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.[15]	Serangkaian proses kerja secara keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan <i>outcome</i> .	Indikator kinerja SDM: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Efektivitas. [24]	<i>Likert</i>
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

#### 3.6.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dalam bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### 3.6.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara Angket atau kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan tujuan untuk menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala interval yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan[25]. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala Likert. Setiap pertanyaan yang akan diajukan akan diberikan skornya dengan menggunakan skala Likert, yaitu (1,2,3,4,5). Adapun kriteria umum untuk skor yang digunakan jawaban adalah [25]:

a.	Sangat Setuju (SS)	Nilai 5
b.	Setuju (S)	Nilai 4
c.	Netral (N)	Nilai 3
d.	Tidak Setuju (TS)	Nilai 2
e.	Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai 1

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r_{\text{hitung}}$  kita bandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$  maka valid Wiratna Sujarweni (2015:p,108). Uji validitas menggunakan teknik kolerasi Product Moment. Dengan kata lain, responden dengan peneliti memiliki kesesuaian dalam mendeskripsikan suatu fenomena, terutama dalam memaknai fenomena tersebut (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan diuji kevaliditasnya. Hasil  $r_{\text{hitung}}$  kita bandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$  maka valid Wiratna Sujarweni



(2015). Uji validitas menggunakan teknik Kolerasi *Product Moment*.

Adapun rumus dari korelasi *Pearson* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi antar Variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- 1) Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,05)$  maka instrument valid
- 2) Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} (0,05)$  maka instrument tidak valid

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan[26]. Jika metode *split-half* hanya dapat digunakan untuk mencari indeks reliabilitas instrumen yang skornya bernilai 1 dan 0, metode *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai. Misalnya skala 1 sampai 10 atau antara 1 sampai 5. Adapun rumus indeks rebilitas Alphas instrument adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

R = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- 1) Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,07)$  maka instrument reliabel.
- 2) Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} (0,07)$  maka instrumen tidak reliabel.

Dalam penelitian ini menginteprestasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.Selanjutnya mengkonsultasikan hasil nilai *Alpha cronbach* dengan nilai interprestasi koefisien, seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Interpretasi Koefisien Nilai R**

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014)[23]

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila  $\text{Sig} < 0.05$  maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila  $\text{Sig} > 0.05$  maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan tabel *anova*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  (*alpha*) maka  $H_0$  ditolak  
Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  (*alpha*) maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.  
Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas [28]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas [27]. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value*  $> 0,1$  atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

## 3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

**a) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji-t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (kompetensi), X2 dan (target pencapaian KPI), secara individual atau parsial. Hasil Uji-t ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan rumusan hipotesis:

1)  $H_0 : \beta_i (i, 1, 2)$

Berarti kompetensi (X1) dan target pencapaian KPI (X2), secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2)  $H_1 : \beta_i (i, 1, 2)$

Berarti budaya organis kompetensi asi (X1) dan target pencapaian KPI (X2), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**b) Uji Hipotesis Uji t-tabel**

Menentukan nilai t-tabel pada derajat kebebasan  $df = n-k-1$ , dan tingkat signifikan (*level of significant*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

**c) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk melakukan uji-F:

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Demografi Responden Penelitian**

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status dan lama kerja.

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	40
2	Perempuan	18	60
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang.

#### **4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	18	60
2	31 – 40	9	30
3	>40	3	10
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 21-30 sebanyak 18 orang, kemudian diikuti oleh responden dengan usia 31-40 sebanyak 9 orang, dan jumlah responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang karyawan dan merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit.

#### 4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	-	-
2	D3	8	26,67
3	S1	20	83,33
4	S2	2	2,60
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 20 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan D3 sejumlah 8 orang, dan yang terakhir responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang. Hal tersebut berarti bahwa PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

#### 4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Pegawai	PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	21	70
2	Belum menikah	9	30
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status perkawinan didominasi oleh responden dengan status menikah sebanyak 21 orang, sedangkan jumlah responden dengan status belum menikah sebanyak 9 orang karyawan.

#### 4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama kerja	PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	5	3,63
2	4 – 6 tahun	16	34,54
3	7 – 9 tahun	8	43,64
4	>10 tahun	1	18,18
	Total	30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 4-6 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 16 orang karyawan, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 7-9 tahun sejumlah 8, responden dengan lama kerja 0-3 tahun sebanyak 5 orang, dan responden dengan lama kerja selama >10 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung memiliki masa kerja 4-6 tahun.

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompetensi yang diberikan kepada 30 orang karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kompetensi**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Karakter pribadi (<i>traits</i>)</b>											
1	Saya dapat bekerja secara mandiri.	1	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya.	2	6,7	13	21,3	13	13,3	2	6,7	-	-
3	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	9	30	8	26,7	9	30	4	13,3	-	-
<b>Perspektif Nasabah (<i>Customer Perspective</i>)</b>											
4	Saya adalah orang yang cerdas dalam bekerja.	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	-	-
5	Saya yakin bahwa setiap orang pasti memiliki kesempatan untuk berhasil.	-	-	1	50	12	40	3	10	-	-
6	Dalam memutuskan sesuatu, saya tidak mudah terpengaruh oleh apapun.	2	6,7	15	30	11	36,7	2	6,7	-	-
<b>Perspektif Proses (<i>Internal Process</i>)</b>											
7	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini.	11	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
8	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan.	9	30	8	26,7	9	30	4	13,3	-	-
9	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	2	6,7	15	50	11	36,7	2	6,7	-	-
<b>Ketrampilan (<i>skill</i>)</b>											
10	Saya mampu mengoperasikan computer, printer, dll.	2	6,7	13	43,3	13	13,3	2	6,7		-



11	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	2	13,3	11	36,7	16	46,7	1	3,3	-	-
12	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	9	30	8	26,7	9	30	4	13,3	-	-
	<b>Motivasi kerja (<i>motives</i>)</b>										
13	Komisi dan tunjangan menjadi motivasi saya bekerja di perusahaan ini.	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	-	-
14	Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja	2	6,7	17	56,7	9	30	3	10	-	-
15	Saya ingin membuktikan kemampuan saya terhadap perusahaan dan keluarga.	2	6,7	13	43,3	13	43,3	2	6,7		-
16	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.	6	20	17	56,7	12	40	5	16,7	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Kompetensi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 16 “Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 23 jawaban atau 86,7% dari 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa puas dengan kondisi kantor dan rekan kerja yang mampu membuat mereka bersemangat dalam bekerja. Pernyataan no. 11 tentang, “Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 13 jawaban atau 50% dari 30 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan PT Bank Mega Syariah masih belum mampu memberikan ide yang baik dalam bekerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Target Pencapaian KPI yang diberikan kepada 30 orang karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Target Pencapaian KPI**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Perspektif Finansial (<i>Financial Perspective</i>)</b>											
1	Perusahaan selalu menetapkan target laba dan pendapatan secara periodik.	-	-	13	43,3	15	30	2	6,7	-	-
2	Perusahaan selalu melakukan kegiatan operasinya dengan biaya yang paling efisien	7	23,3	14	46,7	9	30	-	-	-	-
3	Pendapatan perusahaan mengalami peningkatan tiap tahunnya.	-	-	15	30	12	40	3	10	-	-
4	Pengalokasian modal kerja selalu sesuai dengan yang diharapkan.	2	6,7	17	56,7	9	30	2	6,7	-	-
<b>Perspektif Nasabah (<i>Customer Perspective</i>)</b>											
5	Perusahaan mampu menyelesaikan keluhan pelanggan dengan baik.	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	-	-
6	Perusahaan menyediakan kemudahan akses informasi mengenai jasa yang ditawarkan.	4	13,3	11	36,7	14	46,7	1	3,3	-	-
7	Perusahaan memiliki standar penetapan harga atas jasa yang ditawarkan.	-	-	20	66,7	9	30	1	3,3	-	-
8	Perusahaan memiliki variasi jasa yang ditawarkan kepada konsumennya.	-	-	12	46,7	16	46,7	2	6,7	-	-
<b>Perspektif Proses (<i>Internal Process</i>)</b>											
9	Perusahaan melakukan aktivitas research and development sebelum memasarkan produk kepada pelanggan.	2	6,7	17	56,7	9	30	2	6,7		
10	Perusahaan selalu menyesuaikan proses operasinya dengan teknologi baru.	11	36,7	8	26,7	7	22,2	4	13,3	-	-
11	Kegiatan operasi sudah sesuai dengan target biaya, waktu dan kualitas .	2	6,7	19	63,3	8	26,7	1	3,3	-	-

12	Perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam operasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.	9	30	9	30	8	26,7	4	13,3	-	-
<b>Motivasi kerja (<i>motives</i>)</b>											
13	Perusahaan selalu memperhatikan dan menyediakan fasilitas untuk mendukung pekerjaan setiap karyawan.	-	-	20	66,7	9	30	1	3,3	-	-
14	Program kompensasi diberikan untuk menunjang apresiasi karyawan berprestasi.	11	36,7	9	30	7	23,3	4	13,3	-	-
15	Karyawan diberikan kemudahan untuk mengakses informasi yang dibutuhkan.	1	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
16	Perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan.	4	13,3	19	63,3	2	6,7	1	3,3	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Kompetensi diperoleh hasil bahwa pernyataan no. 16 “Perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 23 jawaban atau 76,6% dari 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa puas terhadap perusahaan yang telah memberikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawannya dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka. Pernyataan no. 8 tentang, “Perusahaan memiliki variasi jasa yang ditawarkan kepada konsumennya.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 12 jawaban atau 40% dari 30 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung menganggap bahwa perusahaan belum memiliki variasi jasa yang maksimal untuk ditawarkan kepada konsumennya. .

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja karyawan yang diberikan kepada 30orang karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampungadalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kualitas</b>											
1	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	-	-
2	Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	-	-	16	53,3	12	40	2	6,7	-	-
3	Saya selalu menjaga kerapihan hasil pekerjaan saya.	2	6,7	17	56,7	9	30	2	6,7	-	-
4	Saya selalu mendahulukan keterlilitan dalam bekerja.	11	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
<b>Kuantitas</b>											
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	9	30	8	26,7	9	30	4	13,3	-	-
6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	2	6,7	17	56,7	9	30	2	6,7	-	-
7	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	-	-	13	43,3	15	50	2	6,7	-	-
8	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	4	13,3	11	36,7	14	46,7	1	3,3	-	-
<b>Efisiensi</b>											
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan serta teknologi yang memadai.	10	33,3	10	33,3	8	26,6	2	6,7		
10	Saya membuat atau menyusun jadwal kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	11	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
11	Saya memanfaatkan sarana	2	6,7	18	63,3	9	26,6	1	3,3	-	-

	dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.										
12	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	9	30	9	30	8	26,6	4	13,3	-	-
<b>Efektivitas</b>											
13	Saya memanfaatkan waktu yang tersedia seoptimal mungkin dalam pengerjaan tugas.	-	-	20	66,7	9	30	1	3,3	-	-
14	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi.	2	6,7	13	43,3	13	43,3	2	6,7	-	-
15	Saya memiliki batasan waktu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.	1 1	36,7	8	26,7	7	23,3	4	13,3	-	-
16	Saya melakukan kerja sama yang baik untuk menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.	2	6,7	19	63,3	8	26,6	1	3,3	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai Kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 16 “Saya melakukan kerja sama yang baik untuk menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 23 jawaban atau 76,7% dari 30 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sudah melakukan kerjasama yang baik antar sesama karyawan untuk dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi. Pernyataan no. 7 tentang, “Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 13 jawaban atau 43,3% dari 30 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung masih belum dapat bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner variabel Kompetensi dengan 16 pernyataan bahwa nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Target Pencapaian KPI adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Target Pencapaian KPI**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Target Pencapaian KPI dengan 16 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Target Pencapaian KPI dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja karyawan dengan 16 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawandinyatakan valid.

#### **4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016)

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Target Pencapaian KPI dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Kompetensi	0,948	Sangat Tinggi	Reliabel
Target Pencapaian KPI	0,924	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja karyawan	0,930	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,948 dengan tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000, variabel Target Pencapaian KPI (X2) sebesar 0,924 memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,930 memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas variabel yang diujikan yaitu Kompetensi, Target Pencapaian KPI, dan Kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

#### **4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

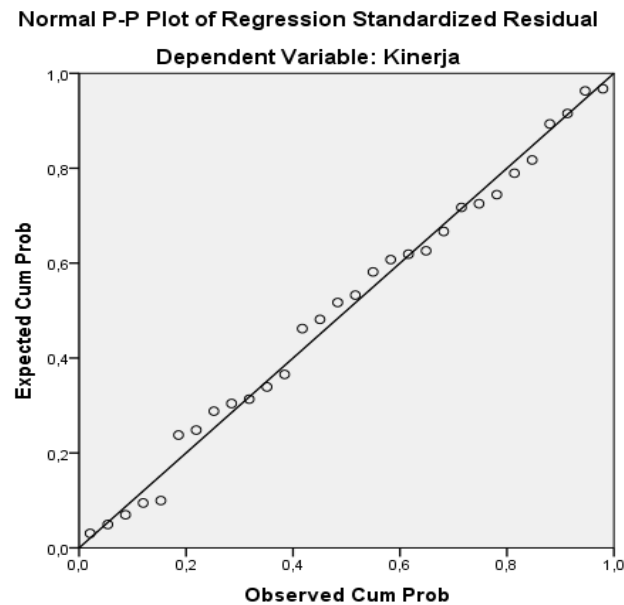
##### **4.4.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Pengujian analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality ProbabilityPlot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*.

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality ProbabilityPlot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***



Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2013) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov***

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,86579519
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,075
	Negative	-0,063
Kolmogorov-Smirnov Z		0,410
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,996</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,996 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil dari uji linieritas variabel Kompetensi dan variabel Kinerja karyawan:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	2446,300	20	122,315	37,743	0,000
		Linearity	2330,625	1	2330,625	719,164	<b>0,000</b>
		Deviation from Linearity	115,675	19	6,088	1,879	0,167
	Within Groups	29,167	9	3,241			
	Total	2475,467	29				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja karyawan (Y)

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja karyawan.

Hasil uji linieritas variabel Target Pencapaian KPI dan variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Target Pencapaian KPI dan Kinerja karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Target Pencapaian KPI	Between Groups	(Combined)	2326,800	16	145,425	12,717	0,000
		Linearity	2240,485	1	2240,485	195,917	<b>0,000</b>
		Deviation from Linearity	86,315	15	5,754	,503	0,898
	Within Groups		148,667	13	11,436		
	Total		2475,467	29			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Target Pencapaian KPI ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Target Pencapaian KPI dan variabel Kinerja karyawan.

#### 4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Target Pencapaian KPI ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

a) Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,508	2,682		0,935	0,358
	Kompetensi	0,536	0,092	0,612	5,802	0,000
	Target Pencapaian KPI	0,420	0116	0,384	3,637	0,001

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = 2,508$ , koefisien  $b_1 = 0,536$ , dan  $b_2 = 0,420$  sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,508 + 0,536X_1 + 0,420X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Target Pencapaian KPI

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta  $a$  sebesar 2,508 menunjukkan bahwa setiap keadaan Kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung sebesar 2,508 apabila Kompetensi dan Target Pencapaian KPI bernilai = 0.
- 2) Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,536$  menunjukkan bahwa setiap penambahan Kompetensi sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung sebesar 0,536 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,420$  menyatakan bahwa setiap penambahan Target Pencapaian KPI sebesar satu satuan, maka akan

meningkatkan Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung sebesar 0,420 satuan.

b) Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,979 <sup>a</sup>	0,959	0,956	1,934

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,979 artinya tingkat hubungan antara Kompetensi (X1) dan Target Pencapaian KPI(X2)dengan Kinerja karyawan(Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (*R-Square*) sebesar 0,959 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi(X1) danTarget Pencapaian KPI (X2), sedangkan sisanya sebesar 95,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji t

Hasil uji t terhadap data yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Kompetensi (X1) dan Target Pencapaian KPI (X2)terhadap Kinerja karyawan(Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,508	2,682		0,935	0,358
	Kompetensi	0,536	0,092	0,612	5,802	0,000
	Target Pencapaian KPI	0,420	0116	0,384	3,637	0,001

Sumber: Data diolah tahun 2021

#### 1. Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1) dengan nilai  $t_{hitung} 5,802 > t_{tabel} 1,7011$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

## 2. Target Pencapaian KPI (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.20 di atas menjelaskan bahwa variabel Target Pencapaian KPI (X2) dengan nilai  $t_{hitung} 3,637 < t_{tabel} 1,7011$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Target Pencapaian KPI berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

### 4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Hasil uji regresi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

**Tabel 4.21 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2374,512	2	1191,607	<b>314,956</b>	<b>0,000b</b>
	Residual	100,955	27	3,783		
	Total	2475,467	29			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Target Pencapaian KPI (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar  $311,956 > F_{tabel}$  sebesar 2,79. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Target Pencapaian KPI dan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

## 4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Target Pencapaian KPI (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mega Syariah KC Bandar

Lampung. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### **4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang pegawai di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 48 item pernyataan, 16 item pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), 16 item pernyataan untuk variabel Target Pencapaian KPI (X2), dan 16 item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y).

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kompetensi (X1) adalah 3,65. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kompetensi (X1). Hal tersebut berarti juga bahwa Kompetensi di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung sudah dalam kategori baik.

Hasil uji t menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5,802 lebih besar dari nilai t-tabel 1.70113, yang artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung. Kesimpulan dari hasil uji t tersebut adalah bahwa semakin baik Kompetensi (X1) PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Kompetensi (X1) karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap



peningkatkan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Target Pencapaian KPI terhadap Kinerja SDM**

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Target Pencapaian KPI (X2) adalah 3,66. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Target Pencapaian KPI (X2). Hal tersebut berarti juga bahwa Target Pencapaian KPI di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung sudah baik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 3,637 lebih besar dari nilai t-tabel 1,70113, yang artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Target Pencapaian KPI (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Target Pencapaian KPI (X) pegawai di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) menjadi semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Target Pencapaian KPI (X) karyawan PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung cenderung menjadi semakin buruk.

#### **4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Target Pencapaian KPI terhadap Kinerja karyawan**

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 317,528 lebih besar dari nilai F-table 3,79. Hal ini berarti bahwa Kompetensi (X1) dan Target Pencapaian KPI (X2) secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Target Pencapaian KPI terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.
2. Target Pencapaian KPI secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.
3. Kompetensi dan Target Pencapaian KPI secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai Kompetensi, saran yang dapat diajukan ke perusahaan ini adalah perusahaan seharusnya lebih memotivasi karyawannya untuk bisa bersikap lebih inisiatif dan kreatif dalam memberikan ide-ide konstruktif bagi perusahaan tempat mereka bekerja, misalnya dengan terus melakukan dan mengintensifkan pendekatan personal dan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawannya.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai Target Pencapaian KPI, saran yang dapat diajukan ke perusahaan ini adalah perusahaan seharusnya lebih menonjolkan kelebihan dan keunikan dalam mempromosikan produknya dalam rangka menarik minat konsumen misalnya dengan

menambah dan mengembangkan variasi jasa dan produk yang ditawarkan kepada konsumennya

3. Hasil jawaban kuesioner mengenai Kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa sebagian karyawan masih belum mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini disarankan agar perusahaan lebih mampu memotivasi karyawannya baik secara material dan non-material agar mereka terus memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu mencapai dan melebihi volume kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Moehariono, *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka, 2014.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Romaja Rosdakarya, 2011.
- [3] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, 2013.
- [4] E. Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [5] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Keempat. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- [6] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kesatu. Jakarta: Kencana, 2010.
- [7] D. Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kesepuluh. Jakarta barat: PT. Index, 2010.
- [8] D. Rozi Fadillah, "Pengaruh Kompetensi, Target Pencapaian KPI Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin," *J. Bisnis dan Pembangunan*, vol. Vol 6, No., no. Edisi Januari-Juni 2017, 2017.
- [9] M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- [10] K. R. Srinivas, *Competency Based Human Resource Management*. Bangalore, India: Gate Corporatio, 2013.
- [11] M. Bernard, *Key Performance Indicators yang Harus Diketahui*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- [12] C. Banerjee, J. & Buoti, *General specifications of KPIs. s.l.:International Telecommunication Union*. India: International Telecommunication Union.
- [13] W. J. (2011). L. ATI., *Key performance indicators (KPI) – definition and action: Integrating KPIs into your company's strategy*. London: ATI., 2011.
- [14] P. B. M. SYARIAH, "SURAT EDARAN SE. 007/DIRBMS/21 Tentang PENETAPAN SASARAN KERJA TAHUNAN (KEY PERFORMANCE INDICATOR – KPI) SEGMENT BISNIS KANTOR DISTRIBUSI," 2021.
- [15] D. J. Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung., 2017.
- [16] A. W. S. Amir, "PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIRUMAH SAKIT DAERAH MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH(Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum)," *e J. Katalogis*, , Juli 2016, vol. Volume 4 N, p. hlm 44-50, 2016.
- [17] B. Wilson., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Erlangga., 2012.
- [18] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, and R. T. W. Atmojo, "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords

- Company International),” *Pekbis J.*, vol. 9, no. 1, pp. 18–32, 2017.
- [19] W. S. E, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- [20] A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori; Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing., 2018.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [22] S. Uma, *esearch Methods ForBusiness (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [23] Sugiyono., *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta., 2014.
- [24] A. R. Aziz, *Total Quality Management: Tahapan Implementasi TQM dan Gugus Kendali Mutu. Informatics and Business Institute Darmajaya, Indonesia.o Title*. Bandar Lampung: Darmajaya Press., 2019.
- [25] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [26] B. I. Lupiyoadi, Rambat dan Ridho, *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [27] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Ketujuh*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- [28] V. Sujarweni, . *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.