

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SINAR KUTA**

**Ni Luh Tri Dyah Wahyuni<sup>1</sup>, I Wayan Sujana<sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : niluhtridyahwahyuni27@gmail.com

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sinar Kuta dengan total sampel sebanyak 40 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta

**Kata kunci:** Beban Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT:** *This study aims to determine the effect of workload, communication and competence on employee performance at PT. BPR Sinar Kuta. This research was conducted at PT. BPR Sinar Kuta with a total sample of 40 employees. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that workload has a negative and significant effect on employee performance at PT. BPR Sinar Kuta. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sinar Kuta. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sinar Kuta.*

**Keywords:** *Workload, Communication, Competence and Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, human relation Sunyoto (2015). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya

manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

PT. BPR Sinar Kuta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 20 orang customer, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta dapat dilihat dari indikator kualitas kerja yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta kurangnya ketelitian.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 20 orang customer, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta dapat dilihat dari indikator kualitas kerja yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta kurangnya ketelitian, keterampilan dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan menurunnya kualitas kerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta, apabila hal ini terjadi secara terus-menerus maka adanya kehilangan kepercayaan masyarakat terhadap PT. BPR Sinar Kuta. Adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta yang didasari pada jumlah komplain customer selama periode bulan Januari-Maret 2021 (triwulan) yaitu terdapat 20 orang customer di peroleh 15 orang customer dengan jumlah komplain yang berkaitan dengan deposito 7 orang customer dan kredit 8 orang customer, hal ini menyatakan bahwa mereka komplain terhadap karyawan dalam melakukan proses transaksi seperti membuka rekening baru maupun mendapatkan fasilitas kredit maupun deposito dalam rangka pengembangan usahanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, (Kharie, dkk 2019). Menurut Komaruddin (2012:78), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa customer di PT. BPR Sinar Kuta terdapat fenomena yang berkaitan dengan beban kerja pada PT. BPR Sinar Kuta dapat dilihat dari indikator target yang dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu berupa rekapitulasi nasabah baru yang melakukan transaksi. Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Husin, dkk (2021) dan Arfani & Luturlean (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Hidayah (2019), Kharie, dkk (2019) dan Sari, dkk (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Agustriani, dkk 2022).

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada PT. BPR Sinar Kuta dapat dilihat dari indikator hubungan yaitu seringkali terjadi komunikasi yang dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap, melainkan terdapat maksud implisit atau tersirat dibaliknya.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017), Agustriani dkk (2022), Marceline dkk (2021) dan Darmasaputra & Sudibya (2019) menunjukkan hasil yang sama yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting, dkk (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, (Asniwati, 2022). Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pada PT. BPR Sinar Kuta dapat dilihat dari indikator pengetahuan (*knowledge*) yaitu karyawan kurang memiliki kesadaran dalam bidang kognitif sehingga membuat karyawan belum mampu menginterpretasikan informasi yang mereka peroleh dari pengalaman seperti mengontrol dan mencetak memorial harian kredit dalam hal realisasi kredit, pembayaran debitur, mengontrol tagihan dan tunggakan debitur, mengontrol dan mencetak jurnal transaksi kredit. Penelitian terdahulu yang terkait dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hajiali, dkk (2021), Aulia (2021), Hartati dkk (2020) dan Asniwati (2022) menunjukkan hasil yang sama yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)**

### **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Berdasarkan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan PT. BPR Sinar Kuta diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel beban kerja, komunikasi dan kompetensi sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan PT. BPR Sinar Kuta yang baik akan tercapai.

### **Beban Kerja**

(Ahmad, et al., 2019) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurung waktu tertentu.

Beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan. Akan muncul perasaan bosan namun sebaliknya. Jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan. Maka akan muncul kelelahan yang lebih besar. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Rolos, et al., 2018).

### **Komunikasi**

Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dari uraian diatas bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Mangkunegara (2017:145) Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Irwansyah (2017: 4) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan.

### **Kompetensi**

Muhammad Busro (2018:25) kompetensi kerja didefinisikan sebagai berikut: "*Competency is a knowledge or know how far doing effective job.*" Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara aktif.

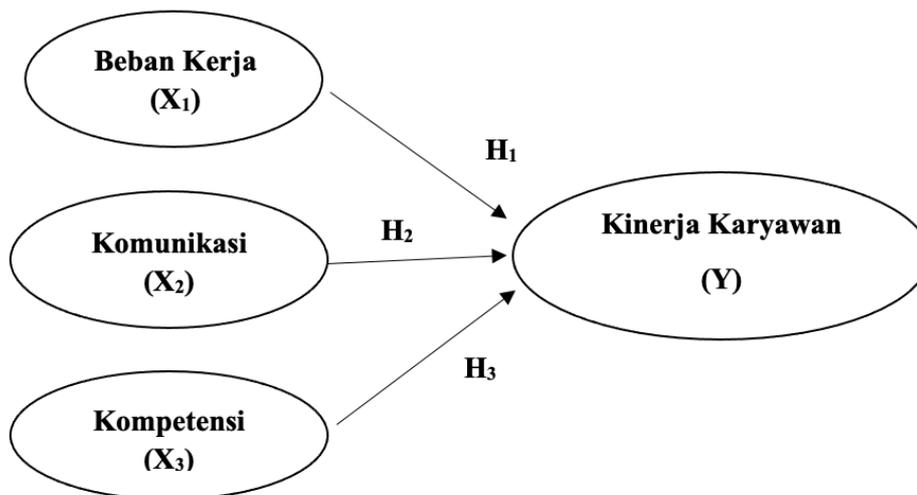
Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik, Wibowo (2016:273)

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016:67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Muhammad Sandy (2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama

**Hipotesis**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. BPR Sinar Kuta yang berlokasi di Jl. Raya Tuban No.35 A, Tuban, Kuta, Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah beban kerja, komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. BPR Sinar Kuta yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan metode kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan dilakukannya uji t dan uji

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	r Tabel	Kesimpulan
<b>Beban kerja (X<sub>1</sub>)</b>				
X <sub>1.1</sub>	0,840	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,803	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,898	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,762	0,000	0,3	Valid
<b>Komunikasi (X<sub>2</sub>)</b>				
X <sub>2.1</sub>	0,818	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,766	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,644	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,719	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,738	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,788			
<b>Kompetensi (X<sub>3</sub>)</b>				
X <sub>3.1</sub>	0,810	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,891	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,767	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,727	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,783	0,000	0,3	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
Y <sub>1.1</sub>	0,855	0,000	0,3	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,713	0,000	0,3	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,699	0,000	0,3	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,744	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah lampiran 4

*Loading faktor* lebih besar dari 0,3, dan juga mempunyai kecukupan sample lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

##### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> 0,60	keterangan
Beban kerja (X <sub>1</sub> )	0,835	<i>Reliabel</i>
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,836	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,846	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah lampiran 4

Hasil uji reabilitas yang tertera pada Tabel 2 dapat di ketahui bahwa variabel Beban Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi

kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81252859
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,134
	Positive	,114
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah lampiran 6

Hasil uji normalitas yang tertera pada Tabel 3 di atas dapat di lihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,070 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,823	,865		2,107	,042		
	Beban Kerja	,197	,080	,280	2,470	,018	,484	2,064
	Komunikasi	,239	,080	,419	2,994	,005	,317	3,152
	Kompetensi	,214	,083	,295	2,576	,014	,473	2,115

Sumber: Data diolah lampiran 6

Tabel 4 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,608	,529		3,042	,004		
	Beban Kerja	-,034	,049	-,153	-,689	,495	,484	2,064
	Komunikasi	,047	,049	,265	,965	,341	,317	3,152
	Kompetensi	-,102	,051	-,452	-2,011	,052	,473	2,115

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Data diolah lampiran 6

Tabel 5 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi masing-masing variabel bebas adalah lebih besar dari 0,05 maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,823	,865		2,107	,042		
	Beban Kerja	-,197	,080	,280	2,470	,018	,484	2,064
	Komunikasi	,239	,080	,419	2,994	,005	,317	3,152
	Kompetensi	,214	,083	,295	2,576	,014	,473	2,115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah lampiran 7

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 1,823 - 0,197 X_1 + 0,239X_2 + 0,214X_3$

Interpretasi dari persamaan di atas yakni sebagai berikut:

1.  $a = 1,823$  artinya apabila Beban kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja Karyawan sebesar 1,823
2.  $b_1 = - 0,197$  artinya apabila Beban kerja ( $X_1$ ) menurun sedangkan Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan (Y)
3.  $b_2 = 0,239$  artinya apabila Komunikasi ( $X_2$ ) meningkat sedangkan Beban

kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

- $b_3 = 0,214$  artinya apabila Kompetensi ( $X_3$ ) meningkat sedangkan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Beban kerja ( $X_1$ ) Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,823	,865		2,107	,042		
	Beban Kerja	-,197	,080	,280	2,470	,018	,484	2,064
	Komunikasi	,239	,080	,419	2,994	,005	,317	3,152
	Kompetensi	,214	,083	,295	2,576	,014	,473	2,115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah lampiran 7

Hasil dari uji statistik parsial t melalui SPSS 25 pada Tabel 7 menunjukkan bahwa:

- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ )  
Tabel 7 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang negative sebesar - 0,197 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ )  $0,018 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang negative dan signifikan antara Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. BPR Sinar Kuta.
- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ )  
Tabel 7 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,239 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ )  $0,005 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. BPR Sinar Kuta.
- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompetensi ( $X_3$ )  
Tabel 7 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Kompetensi ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,214 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompetensi ( $X_3$ )  $0,014 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. BPR Sinar Kuta, artinya apabila Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti

**Uji F**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,352	3	29,784	41,643	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,748	36	,715		
	Total	115,100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Komunikasi						

Sumber : Data diolah lampiran 6

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,643 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel beban kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta.

**Hasil Analisis Determinasi**

**Tabel 9**  
**Hasil analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,758	,84571
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah lampiran 7

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,758 atau sebesar 75,8%. Dengan demikian besarnya pengaruh beban kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta adalah sebesar 75,8% sedangkan sisanya  $100\% - 75,8\% = 24,2\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif jadi apabila tingkat beban kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya

kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Beban kerja karyawan yang berkurang atau mengalami penurunan diindikasikan empat indikator diantaranya: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang dicapai dan standar pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husin, dkk (2021) dan Arfani & Luturlean (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif jadi apabila karyawan memiliki komunikasi yang baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Komunikasi yang baik diindikasikan oleh enam indikator, diantaranya:

pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, tindakan dan hambatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017), Agustriani dkk (2022), Marceline dkk (2021) dan Darmasaputra & Sudibya (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Sinar Kuta. Kompetensi yang baik diindikasikan oleh lima indikator diantaranya: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap dan minat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hajiali, dkk (2021), Aulia (2021), Hartati dkk (2020) dan Asniwati (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Beban kerja Karyawan berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komunikasi semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompetensi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen untuk memberikan pengarahan kepada segenap karyawan yaitu lebih menawarkan berbagai produk menarik kepada calon nasabah.  
Setiap bank pasti mempunyai beragam produk perbankan yang nantinya akan ditawarkan kepada masyarakat.
2. Disarankan kepada pihak manajemen untuk melakukan pelatihan dan juga pengembangan staff melalui *on the job training*, pengembangan karyawan melalui pendidikan tertentu, transfer bagian satu ke bagian lainnya agar masing-masing memiliki pengalaman, promosi jabatan dan juga peningkatan prestasi kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja Karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel Budaya organisasi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. *Zanafa, Pekanbaru*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar & Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Novelisa P, Ivonne S, & Greis M. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA Volume 4, No 4 September 2016*.
- Pratiwi P, Sendow G & Lumintang G. Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. *Jurnal EMBA Volume 11, Nomor 2 April 2022*.
- Rialmi Z. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal JENIUS Volume 3, Nomor 2 Januari 2020*.
- Rizal A, Zamzam F & Marnisah L. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional Volume 2, Nomer 1 Januari 2021*.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiharjo & Aldata. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba.  
*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume IV, No 01 Maret 2018.*

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet *JUIMA Vol. 13 No. 1 Tahun 2023*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: PT. Alfabet

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: PT. Alfabet

Sutarno. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek Volume 4, Nomor 2 Juni 2019.*

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahjono, Sentot Imam. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.L Asura Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran, 6(4): 68-89.*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.