

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SYARIAH INDONESIA (BSI) KC BIREUEN CHIK JOHAN**



**Disusun Oleh:**

**DINDA ANANTA  
NIM. 180603104**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M / 1444 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dinda Ananta

NIM : 180603104

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

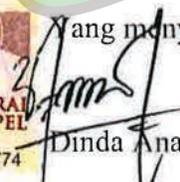
1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 Desember 2022

Yang menyatakan,

  
Dinda Ananta



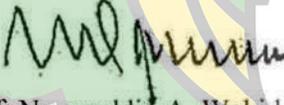
**PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI  
PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SYARIAH INDONESIA (BSI) KC BIREUEN CHIK JOHAN**

Disusun Oleh:

Dinda Ananta  
NIM. 180603104

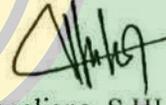
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada  
Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Prof. Nazaruddin A. Wahid, MA  
NIP. 196206071991031003

Pembimbing II



Isnaliana, S.HI., MA  
NIDN.2029099003

Mengetahui,

Ketua Prodi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP: 197711052006042003

**PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
(BSI) KC BIREUEN CHIK JOHAN**

Dinda Ananta  
Nim. 180603104

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Sidang Skripsi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Dinyatakan  
Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Strata Satu (S-1) bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 14 Desember 2022 M  
20 Jumadil awal 1444 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

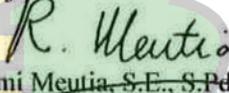
  
Prof. Nazaruddin A. Wahid, MA  
NIP. 196206071991031003

  
Isnaliana, S.H., MA  
NIDN. 2029099003

Penguji I,

Penguji II

  
Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., AK  
NIP. 198307092014032002

  
Rachmi Meulia, S.E., S.Pd.I. M.Sc  
NIP. 198803192019032013

AR-RANIRY  
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

  
Dr. Hafas Furqani, M. Ec  
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Dinda Ananta  
NIM : 180603104  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : 180603104@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKKU  Skripsi  .....  
yang berjudul:

**Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kc Bireuen Chik Johan**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

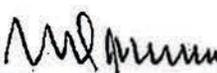
Pada tanggal : 14 Desember 2022

Penulis

Mengetahui,  
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dinda Ananta  
NIM.180603104

  
Prof. Nazaruddin A. Wahid, MA  
NIP. 196206071991031003

  
Isnaliana, S.HI., MA  
NIDN. 2029099003

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987. Adapun Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'

14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

## 2. Konsonan

Konsonan Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau *harakat*, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

- b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *hauḷa*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اِيْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
وِ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* ( ة ) mati

Ta *marbutah* ( ة ) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* ( ة ) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* ( ة ) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

الأطفال روضة : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المنورة المدينة : *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *Talḥah*

### Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **”Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan”**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajian kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak

penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA. Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah. Serta Mukhlis, SH.I.,S.E, M.H., selaku staf akademik yang telah banyak membantu.
3. Hafiih Maulana S.P., S.H.I., M.E. selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, MA selaku pembimbing I dan Isnaliana, S.HI., MA selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Cut Dian Fitri, SE., M.Si., AK selaku sebagai penguji I dan Rachmi Meutia, S.E., M.Sc selaku penguji II yang telah memberikan pengarahan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lebih baik.
6. Kepada seluruh karyawan BSI KC Bireuen Chik Johan selaku sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teristimewa kedua orangtua tersayang, Ayahanda Alm. Ahmad Rizal Abed terutama kepada Ibunda Ratna Juwita yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kemudahan. Serta kepada kakak saya Dara Rizkina dan abang saya Fanny Agam dan Juan Syahrizal yang turut mendoakan, memberikan motivasi dari awal kuliah hingga akhir penyusunan skripsi ini dan Alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada Alfi Syahri yang telah memberi banyak dukungan, doa, semangat, nasihat dan bantuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat saya Mutiara Islamia, Wardatul Jannati, Siti Raihan, Putri Salsabilla, Tahara, Syarifah, Marini, Sheila Yolanda, Nashiha, Sarah Ramadhany, Annisa, Fadilla Andena, dan teman-teman seperjuangan saya Ridha, Zikrillah, Faris, Shahibul yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman Jurusan Perbankan Syariah leting 2018 yang penulis banggakan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal.

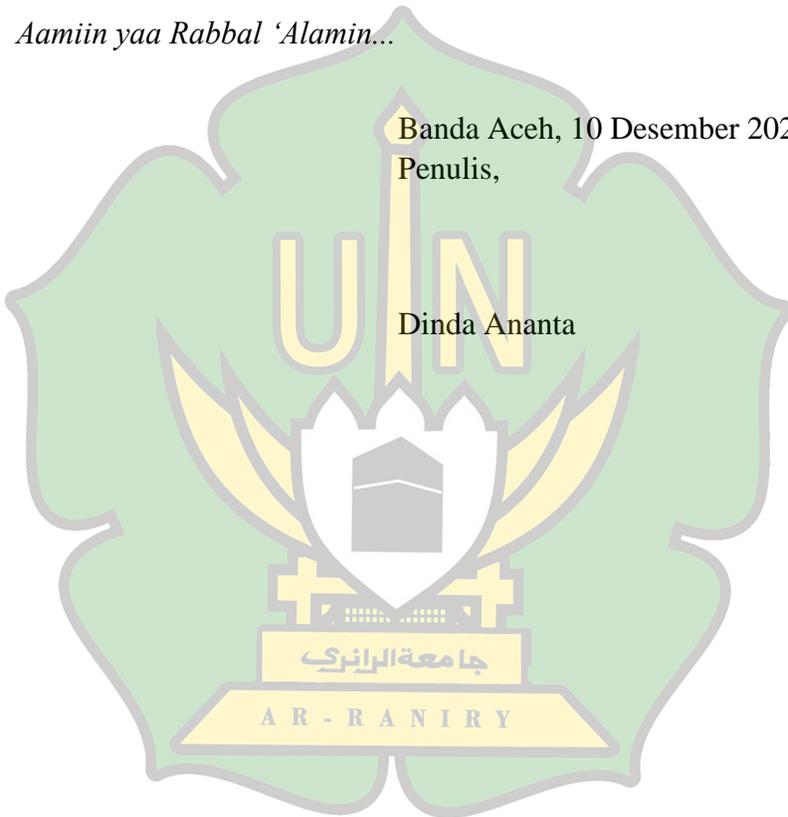
Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

*Aamiin yaa Rabbal 'Alamin...*

Banda Aceh, 10 Desember 2022

Penulis,

Dinda Ananta



## ABSTRAK

Nama : Dinda Ananta  
NIM : 180603104  
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam /  
Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan  
Kemampuan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Bank Syariah  
Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik  
Johan  
Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid,  
MA  
Pembimbing II : Isnaliana, S.HI., MA

Penelitian ini mengetahui pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 30 responden berupa pernyataan tertulis mengenai Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KC Bireuen Chik Johan dan dianalisa dengan bantuan program komputer yaitu SPSS *statistics*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel Kompetensi dan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KC Bireuen Chik Johan. Besaran pengaruhnya yaitu 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Kemampuan, Kinerja Karyawan.*

## DAFTAR ISI

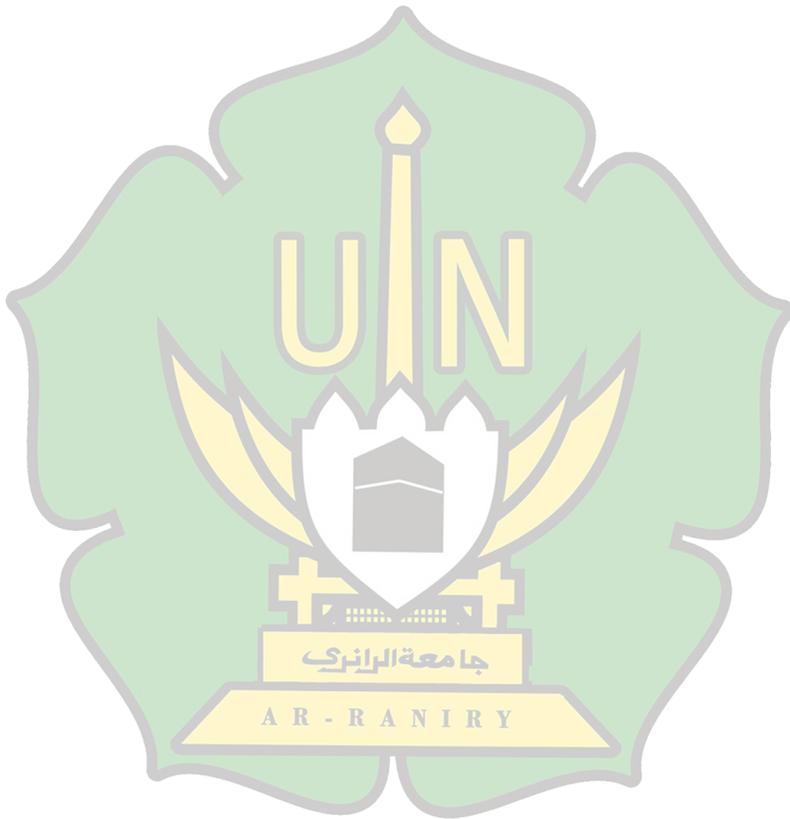
Halaman

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQSAH SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQSAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Perbankan Syariah .....	11
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah .....	11
2.1.2 Tujuan Perbankan Syariah .....	12
2.1.3 Fungsi Bank Syariah .....	12
2.2 Kinerja Karyawan .....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
2.2.4 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan .....	17
2.2.5 Penilaian Kerja Karyawan .....	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.3 Kompetensi .....	19
2.3.1 Pengertian Kompetensi .....	19
2.3.2 Jenis-jenis Kompetensi .....	21
2.3.3 Indikator Kompetensi .....	22

2.3.4	Manfaat Kompetensi .....	23
2.4	Kemampuan .....	25
2.4.1	Pengertian Kemampuan .....	25
2.4.2	Indikator Kemampuan .....	27
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan .....	27
2.5	Penelitian Terkait .....	28
2.6	Kerangka Berpikir.....	33
2.7	Hubungan Antar Variabel .....	34
2.8	Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>38</b>
3.1	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.1.1	Jenis Penelitian .....	38
3.1.2	Sumber Data .....	38
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Populasi Dan Sampel.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel .....	41
3.4	Skala Pengukuran.....	42
3.5	Variabel Penelitian.....	43
3.6	Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.7	Instrumen Penelitian .....	47
3.7.1	Uji Validitas .....	47
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1	Uji Normalitas.....	49
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.9	Teknik Analisis Data.....	51
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
3.10	Pengujian Hipotesis.....	53
3.10.1	Uji Parsial (Uji-t) .....	53
3.10.2	Uji Simultan (Uji-F).....	54

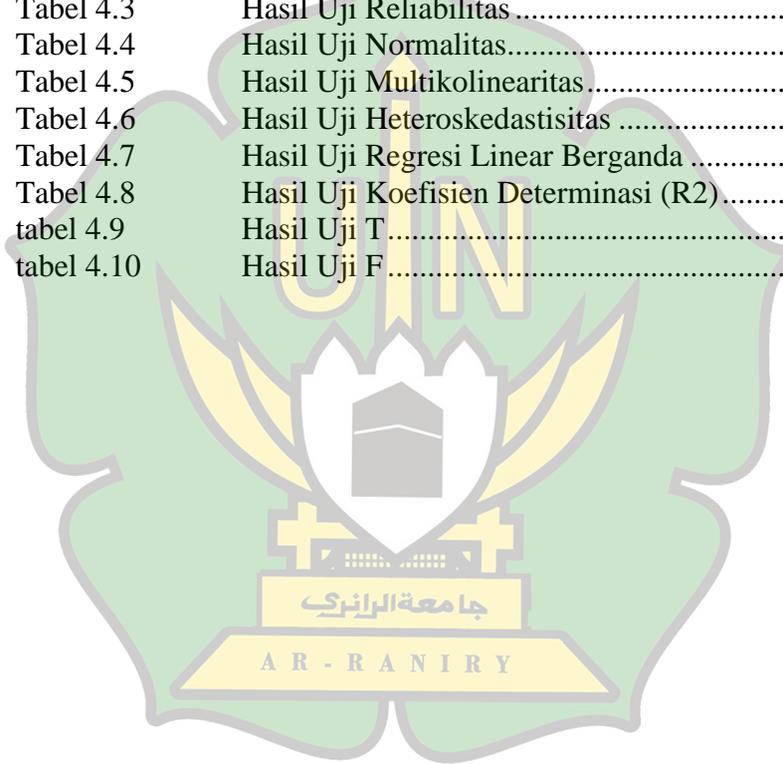
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	55
4.1.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan .....	55
4.1.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.....	57
4.2 Gambaran Umum Responden .....	57
4.2.1 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) .....	59
4.2.2 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan ( $X_2$ ) .....	60
4.2.3 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.3 Hasil Uji Validitas.....	61
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.6 Hasil Penelitian .....	69
4.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis .....	72
4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	72
4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	73
4.8 Pembahasan.....	75
4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.....	75
4.8.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan .....	77
4.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan .....	79

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 31
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert ..... 42
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 44
Tabel 4.1	Jabatan Karyawan ..... 57
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas..... 61
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas ..... 63
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas..... 65
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas ..... 67
Tabel 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... 68
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda ..... 70
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... 71
tabel 4.9	Hasil Uji T..... 73
tabel 4.10	Hasil Uji F..... 74



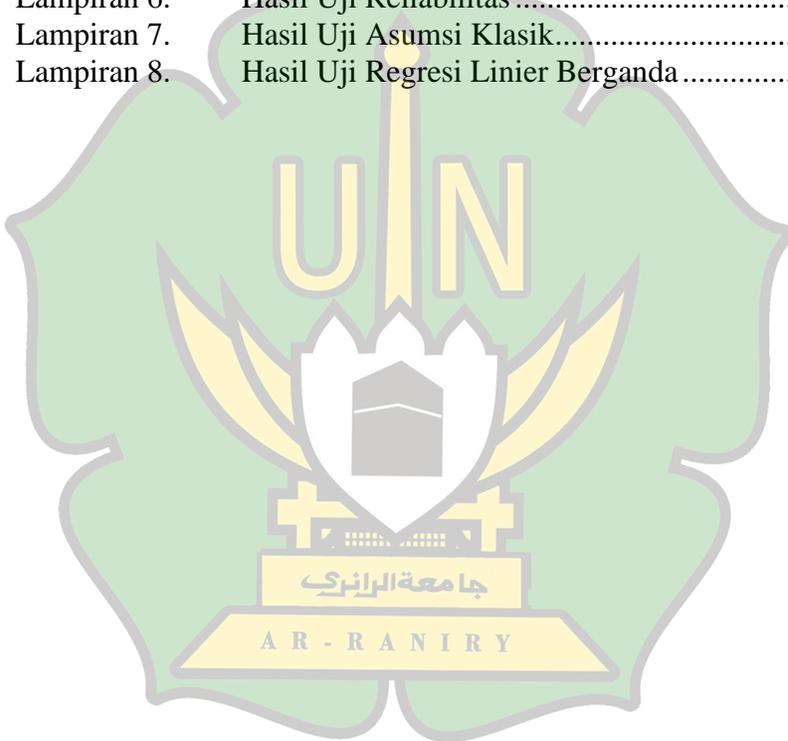
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir..... 34
Gambar 4.1	Grafik jenis Kelamin ..... 58
Gambar 4.2	Grafik Usia ..... 59
Gambar 4.3	Normal <i>P</i> -plot Hasil Uji Normalitas ..... 64
Gambar 4.4	Grafik Histogram..... 66
Gambar 4.5	Hasil Uji <i>Scatterplot</i> ..... 69



## LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian ..... 94
Lampiran 2.	Identitas Responden ..... 95
Lampiran 3.	Hasil Tabulasi Jawaban Responden ..... 99
Lampiran 4.	Deskriptif Jawaban Responden ..... 102
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas ..... 106
Lampiran 6.	Hasil Uji Reliabilitas ..... 113
Lampiran 7.	Hasil Uji Asumsi Klasik..... 114
Lampiran 8.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 117



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Salah satu yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang berpengaruh dalam pengembangan dan pengelolaan guna untuk menunjang tercapainya suatu tujuan tertentu. Dengan pengembangan dan pengelolaan yang baik maka akan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang (Susan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi serta mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam

perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019b).

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi, salah satunya yaitu dengan mempertimbangkan Sumber Daya Manusia berdasarkan Kompetensi dan Kemampuan yang dimiliki. Hal ini sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Sumendap et al., 2015).

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Sinambela (2012) sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah hasil kerja keseluruhan seseorang pada jangka waktu atau periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, hal ini mengartikan kinerja seperti standar hasil kerja, target maupun sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya

sesuai target atau kriteria tertentu dalam jangka waktu yang telah disepakati bersama.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, banyak perusahaan yang semata-mata mengandalkan beberapa program salah satunya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai, apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satu-satunya untuk peningkatan kompetensi karyawan (Syahputra & Tanjung, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan motivasi karyawannya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) terkait pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan memberikan hasil bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen

kerja kader kesehatan, dan tidak ada pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening.

Menurut Suharto dan Cahyono (2015) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan, kejelasan peran, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Namun suatu lembaga akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan lembaga tersebut. Salah satunya yaitu kompetensi dan kemampuan.

Maka dari itu, dapat dipertimbangkan kembali bahwa suatu perusahaan harus memperhatikan kompetensi karyawannya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Karena kompetensi dan kemampuan yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan.

Dari kompetensi dan kemampuan tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan. Karena semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas dan juga akan semakin baik pula kinerjanya.

Kompetensi adalah kinerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, skill, kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari skill, kemampuan, keterampilan,

pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Maka dari itu, hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki, mencegah dan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan dan organisasi, sehingga kedepannya bank dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian program kerja dan target yang direncanakan oleh perusahaan, dari itu, perusahaan memerlukan keahlian atau kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ia geluti (Layaman & Nidak, 2016).

Selain faktor kompetensi, untuk mencapai suatu kinerja yang baik juga diperlukannya faktor kemampuan. Karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan menyenangkan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya (Widyanata, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulkipli & Dirwan (2019) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Kolaka, sedangkan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian dalam

penelitian yang dilakukan oleh Lani (2018) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pada variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berarti kemampuan kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa selain kompetensi, faktor kemampuan juga dapat dijadikan unsur penting dalam mengkaji suatu kinerja yang baik, karena kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Dewi, 2021).

Menurut Nugraha Pratama dan Wardani (2017), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sedangkan menurut Nuariningsih & Widiastini (2020) kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan skill yang dipelajari dan diaplikasikan secara efektif untuk melakukan suatu pekerjaan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Dari hasil pengamatan peneliti secara langsung di lapangan bahwa hadirnya Bank Syariah Indonesia membawa perubahan yang signifikan terhadap karyawan-karyawan konvensional yang harus dimigrasikan yang mana pelaksanaan kegiatannya harus disesuaikan dengan standar syariah, karena banyak karyawan di Bank Syariah Indonesia termasuk Cabang Bireuen masih bertahan walaupun bank tersebut sudah dimigrasikan ke syariah. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai dan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi dan kemampuan yang memadai. Kompetensi dan kemampuan seseorang akan sangat berdampak pada kualitas kerja yang akan dihasilkan. Selain itu di Bank Syariah Indonesia Cabang Bireuen, karyawan tersebut rata-rata bukan dari jurusan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga para karyawan harus mengulang dan mempelajari kembali teori-teori mengenai perbankan syariah.

Dari hal tersebut dapat dikaji kembali apakah kemampuan dan kompetensi karyawan bisa digunakan dalam pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan**

# **Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kc Bireuen Chik Johan”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Bireuen Chik Johan?
- b. Apakah Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Bireuen Chik Johan?
- c. Apakah Kompetensi dan Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Bireuen Chik Johan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.
- b. Untuk menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.
- c. menguji pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian, adalah:

1. Bagi praktisi

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak lembaga yang bersangkutan sehingga nantinya dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi akademisi

Manfaat akademisi dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini dan agar mudah dipahami, maka diperlukan sistematika penulisan yang sederhana sehingga tidak terjadi kesulitan dalam membaca maupun memahami isi dari penelitian ini maka penulis akan menyajikan sistematika pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan** Bab ini adalah awal dari skripsi yang berisi beberapa inti pembahasan. Di dalamnya terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi dasar dari permasalahan penelitian ini, rumusan masalah adalah masalah-masalah yang akan di bahas,

tujuan penelitian dan manfaat penelitian merupakan bagaimana tujuan dan manfaat atas dilakukannya penelitian ini.

**BAB II Landasan Teori** Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan secara lebih detail. Bab ini juga mengurai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan dan kerangka pemikiran dari penelitian.

**BAB III Metode Penelitian** Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian. Subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, variable penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data. Sehingga apa yang ingin dituju dari penelitian jelas di jawab.

**BAB IV Hasil Penelitian** Bab ini memaparkan hasil penelitian di mana hasil akan dipaparkan dalam bentuk teks naratif dan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini.

**BAB V Penutupan** Bab ini peniliti merangkum hasil penelitian yang bertujuan agar pembaca dapat mengetahui kesimpulan dari penelitian. Selanjutnya peneliti juga memberi saran kepada pihak bank dan pihak nasabah dalam menyelesaikan permasalahan serta saran kepada peniliti selanjutnya untuk memperdalam dari penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Perbankan Syariah**

##### **2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah**

Penjelasan mengenai pengertian bank syariah telah tertuang di dalam Undang-undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan menjelaskan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang sudah diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Pada umumnya, bank syariah merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, mengacu kepada ketentuan-ketentuan yang ada dalam al-Qur'an dan Hadist, maka bank syariah harus menghindari kegiatan-kegiatan yang mengandung unsur riba dan segala hal yang bertentangan dengan syariat Islam (OJK, 2008).

Adapun menurut Yumanita (2005:4) bahwa bank syariah adalah lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berdasarkan etika dan sistem nilai islam, khususnya yang bebas dari bunga (riba), bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif seperti perjudian (maysir), bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar), prinsip keadilan dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa bank syariah merupakan bank yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan

kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil tanpa berdasarkan prinsip bunga melainkan berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

### **2.1.2 Tujuan Perbankan Syariah**

Bank syariah bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Bank syariah juga memiliki tujuan yang tidak hanya pada profit saja, tetapi juga didasarkan pada *falah (falah oriented)*. Pada bank konvensional, perbankan hanya pada profit saja (*profit oriented*) (Hardianto, 2009).

Sedangkan tujuan bank syariah yang tertera dalam Undang-undang No.21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah Pasal 3 menyatakan bahwa Perbankan Syariah bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan rakyat.

### **2.1.3 Fungsi Bank Syariah**

Adapun fungsi bank syariah menurut Undang-undang nomor 21 Tahun 2008 pasal (4) yaitu:

- a. Bank Syariah dan UUS wajib menjalankan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.
- b. Bank Syariah dan UUS dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah atau dana

sosial lainnya dan menyalurkannya kepada organisasi zakat.

- c. Bank Syariah dan UUS dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf sesuai dengan kehendak pemberi wakaf.

Pelaksanaan fungsi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi (Mangkunegara, 2012).

Sedangkan pengertian kinerja dalam Al-Quran surat An-Nahl  
(16) Ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ  
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS An-Nahl [16]:97).

Pada ayat di atas, Allah menjelaskan akan memberikan kehidupan sejahtera kepada siapapun, baik laki-laki maupun perempuan. Apabila mereka mau beriman dan beramal saleh. Dan balasan Allah bernilai lebih tinggi daripada yang dikerjakan. Hidup dengan sejahtera maksudnya kehidupan yang makmur, sehat dan baik. Sedangkan rezeki yang halal adalah segala rezeki yang didapatkan dari cara-cara yang diperbolehkan dalam Islam atau rezeki yang tidak didapat dari hal-hal yang dilarang dalam Islam (Abusyuja, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan secara waktu.

Definisi kinerja menurut Arif Ramdhani (2011) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau untuk kerja. Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri, dkk (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung atau pun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers (dikutip dalam Suharto & Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan. Robbins (dikutip dalam Gosal, dkk., 2016) mengatakan bahwa kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa & sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi, menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja, perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
- g. Kepemimpinan, perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2.2.4 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi dimana kinerja seseorang atau tim diberi penilaian dimana kinerja yang dilakukan mandiri maupun tim mengharapkan strategi yang ditempuh sesuai dengan tujuan perusahaan. Saat menilai suatu kinerja, perusahaan dapat menggunakan 3 tipe kriteria yaitu: kepribadian, tingkah laku dan hasil objektif.

- a. Kriteria berdasarkan kepribadian (*trait based criteria*), diantara lain yaitu seperti kesetiaan, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan kepemimpinan. kriteria tersebut akan

menunjukkan seperti apa orang tersebut bukan apa yang dilakukan atau diselesaikan dalam pekerjaan.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku (*behavior criteria*), kriteria ini fokus pada bagaimana kerja mereka dilaksanakan. Kriteria perilaku dapat malakukan dalam perilaku berdasarkan tugas atau hitungan perilaku secara umum, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, kecerobohan. Aspek positif dari kriteria perilaku yang terlibat dapat digunakan dalam berbagi pekerjaan yang berbeda memungkinkan penilai memasukkannya sebagai faktor pertimbangan di luar kontrol pekerja yang mempengaruhi kinerja serta memperbolehkan evaluasi yang mungkin memasukan perilaku.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, dengan makin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional, kriteria berdasarkan hasil makin populer. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria berdasarkan hasil mungkin tepat jika perusahaan tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan. Kriteria ini sering dikritik karena meninggalkan aspek-aspek kritis pekerjaan yang penting seperti kualitas.

## 2.3 Kompetensi

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi, “*competence*” dan “*competent*” yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata “*competence*” sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok (Ernita, 2018). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan, seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Ini juga dijelaskan dalam surat Al-Isra’ (17) : (84):

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya” (QS. Al-Isra’ [17]: 84).

Ayat di atas, merupakan dalil bahwa Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada umatnya agar mereka bekerja menurut potensi dan kecenderungan masing-masing. Semuanya dipersilahkan bekerja menurut tabiat, watak, kehendak dan kecenderungan masing-masing. Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa di antara manusia yang mengikuti kebenaran dan siapa di antara mereka yang mengikuti kebatilan.

Kompetensi merupakan skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2016). Sedangkan menurut Fachruddin (dikutip dalam Herawati, 2020) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Kompetensi adalah gabungan dari skill, pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang memudahkan karyawan dalam bekerja secara efektif. Seseorang karyawan bisa saja memiliki banyak skill namun belum tentu kompeten. Karyawan dianggap memiliki kompetensi jika ia tahu cara menggunakan skill yang dimiliki untuk sukses dalam pekerjaannya.

Jika dilihat dari segi penilaian, kompetensi tidak bisa dinilai. Kompetensi terikat pada nilai-nilai yang tidak dapat diukur, walaupun ada penilaian biasanya penilaian kompetensi rentan subjektif. Misalnya, penilaian yang dilakukan untuk melihat kompetensi karyawan dalam beradaptasi di lingkungan kerja akan berbeda-beda, tergantung siapa yang melihatnya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kompetensi adalah skill, kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan

baik agar kinerjanya mengalami kemajuan karir dan perusahaan juga dapat meningkatkan performa, profit dan reputasi.

### **2.3.2 Jenis-jenis Kompetensi**

Charles E. Jhonson (dikutip dalam Sanjaya, 2005) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yaitu: kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

- e. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

### **2.3.3 Indikator Kompetensi**

. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romberg (dikutip dalam Gatot, 2014) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

- a. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009a).
- b. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009b).

- c. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009).
- d. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

#### 2.3.4 Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut Ruky (dikutip dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab pertanyaan mendasar yaitu keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Sebagai alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon

karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Sebagai dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan.

f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

## 2.4 Kemampuan

### 2.4.1 Pengertian Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti dapat atau mampu. Menurut Hasibuan (2005) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi yang maksimal.

Selanjutnya menurut Robbins (2011) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan merupakan kecakapan atau kapasitas yang dapat dicapai oleh seseorang mengenai suatu keahlian dalam melakukan pekerjaannya.

Jika dilihat dari segi penilaiannya, skill umumnya bisa dinilai dan diukur berdasarkan kriteria tertentu. Misalnya, skill bahasa Inggris dan bahasa Arab bisa diukur melalui serangkaian tes seperti TOEFL atau IELTS dan TOAFL.

Selain itu, cara menguasai skill atau kemampuan cenderung lebih mudah, karyawan bisa melakukannya dengan cara belajar.

Sebagai contoh, karyawan bisa menguasai kemampuan bahasa Inggris jika ia mempelajarinya melalui buku atau internet. Waktu yang digunakan untuk belajar pun tidak selama belajar menguasai kompetensi.

Dalam syariat bahwa setiap penerapan hukum harus sesuai dengan kemampuan hamba. Jika benar-benar tidak mampu melakukannya, maka ia diberi keringanan untuk mengerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali. Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas kemampuan dalam menjalankan hukum syariat cukup banyak sekali, diantaranya adalah firman Allah dalam surah Al-Baqarah (2) : (286) yaitu:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: :”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah[2]:286).

Di dalam surah Al Baqarah ayat 286 ini bisa diartikan bahwa Allah SWT mengetahui kemampuan seorang hamba-Nya dan bahkan tidak menuntut untuk melakukan sesuatu di luar kemampuan. Ajaran agama Allah itu mudah, tidak ada unsur kesulitan di dalamnya. Allah tidak menuntut dari hamba-hambaNya sesuatu yang tidak mereka sanggupi (Tafsir Al-Muyassar).

## **2.4.2 Indikator Kemampuan**

Dari pembahasan di atas maka dalam mengukur kemampuan menggunakan beberapa indikator, diantaranya yaitu sebagai berikut:

### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

### **b. Pengetahuan**

Pengetahuan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya) (Notoatmadjo, 2005).

### **c. Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

## **2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan**

Handoko (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, diantaranya yaitu:

a. Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

b. Faktor pelatihan

Materi pelatihan dan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seorang karyawan atau kepribadian yang mencakup pendidikan dan latihan kerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

## 2.5 Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu pertama, Syamsinar Syam,dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai NON Pns Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan motivasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kedua, Tria Seftiani (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Syariah, Etos Kerja Islam Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan Bank Syariah Mandiri prabumulih. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi Syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Etos Kerja Islam juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel Kecerdasan Spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ketiga, Sulkifli, AR dan Dirwan (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kcp Bank Muamalat Kolaka. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan beberapa tahapan yaitu penentuan variabel, populasi & sampel, data & sumber data, pengumpulan data dan teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap

kinerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Kolaka.

Keempat, Lani (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berarti kemampuan kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Kelima, Wasilah (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang ditinjau Menurut perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti yang berjumlah 11 orang. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi, angket/kuesioner dan studi pustak. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang

bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selat Panjang, sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selat Panjang. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Kemampuan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun), Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syamsinar Syam,dkk (2021), Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan kabupaten Bantaeng.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur sipil Negara Pegawai Non PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten bantaeng. Sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 2.1**  
**-Lanjutan**

2.	Seftiani (2020), Pengaruh Kompetensi Syariah, Etos Kerja Islam Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Kompetensi Syariah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kecerdasan Spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Syariah : Sulkifli. AR Dan Dirwan (2019), Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pegawai KCP Bank Muamalat Kolaka	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Kolaka.
4.	Dewi (2018), Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berarti kemampuan kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 2.1 -Lanjutan**

5.	Wasilah (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri KC Selat Panjang Kec. Tebing Tinggi Kab. Kepulauan Meranti Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kemampuan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan tingkat yang signifikan. Sedangkan pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.
----	---	-------------	--

Sumber: diolah oleh peneliti, 2022.

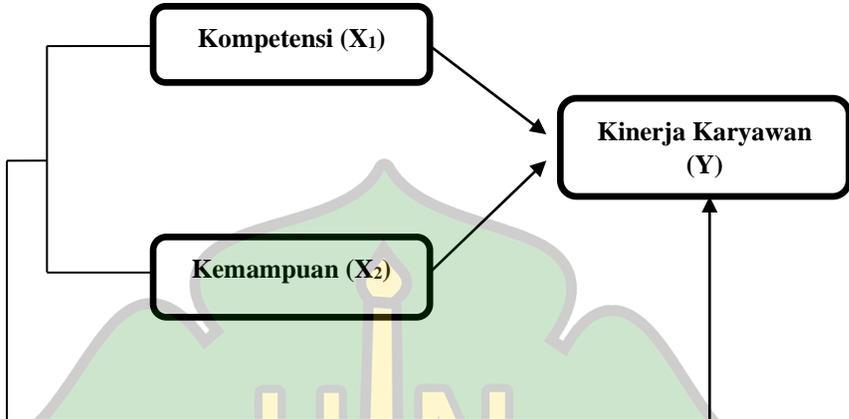
## **2.6 Kerangka Berpikir**

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja SDM, karena dengan adanya kompetensi yang baik maka seseorang dapat lebih memahami peran dan fungsinya terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan kemampuan. Jika memiliki kemampuan yang baik, maka seorang pekerja akan melakukan dan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Data diolah, 2022.

## **2.7 Hubungan Antar Variabel**

### **a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila ia memiliki kompetensi dan minat yang tinggi serta yakin bahwa tujuannya akan tercapai (Cahyaningrat et al., 2016).

Menurut Spencer (dikutip dalam Pramularso, 2018, h.40) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan dari kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

b) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003, h.359) kepentingan pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah perusahaan lebih *resignnya* karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi, maka dari itu sebaiknya karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja tersebut dapat tercapai.

Kemampuan seseorang dapat diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan terus berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

c) Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

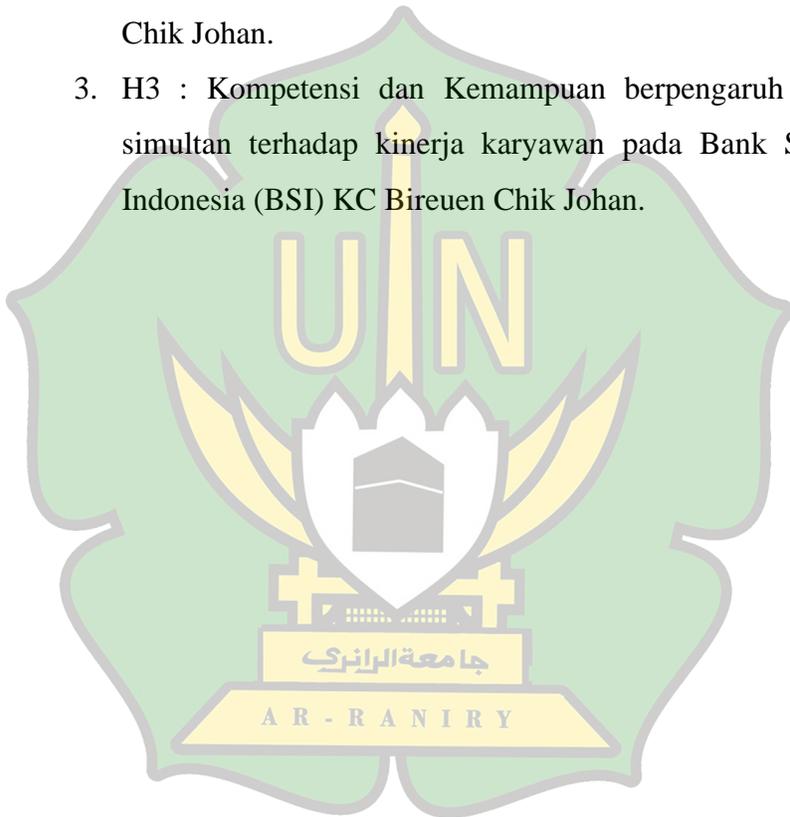
Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemampuan sebagai hal penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku atau bertindak dalam berbagai situasi.

Maka dari itu Kompetensi dan Kemampuan yang dimiliki akan berdampak bagi kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan kemampuan (Novriyanti, 2018).

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya dengan jelas melakukan penelitian. Melihat dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti berhipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan.
2. H2 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan.
3. H3 : Kompetensi dan Kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini merupakan pendekatan asosiatif yaitu pendekatan yang menjelaskan pengaruh antara variabel Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan.

#### **3.1.2 Sumber Data**

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut. Pengertian sumber data menurut Arikunto (2013) adalah subjek dari mana data diperoleh. Sedangkan menurut Indrianto & Supomo (2013) sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data di samping jenis data yang telah dibuat di muka.

Maka dapat disimpulkan bahwa sumber data merupakan faktor penting tentang bagaimana metode pengumpulan data

untuk mengetahui dari mana subjek data tersebut diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

Menurut Umar (2013) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan menurut Supono (2013) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti dan menggunakan kuesioner.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer dapat berupa pendapat dari subjek penelitian (orang), baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner pada variabel kompetensi dan kemampuan karyawan terhadap kerjanya yang diisi oleh karyawan kantor BSI KC Bireuen Chik Johan.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini adalah penulis melakukan kegiatan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *platform digital* yaitu berupa *Google Form*. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012a).

Kuesioner penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan untuk diberi tanggapan oleh para objek penelitian. Kemudian atas dasar teori tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan google form yang disebarkan melalui *smartphone* kepada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012b). Sedangkan menurut Morissan (2012) populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep atau fenomena. Peneliti dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan.

Maka dapat disimpulkan populasi merupakan kumpulan subjek atau fenomena tertentu yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan yaitu sebanyak 30 karyawan (Hasil wawancara karyawan BSI).

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan survey. Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh

karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

### 3.4 Skala Pengukuran

Adapun penyebaran skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dalam bentuk skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Pengukuran variabel menggunakan skala interval, yaitu alat pengukur yang menghasilkan *measurement* yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya (Ferdinand, 2006).

Penentuan skala likert dengan menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Instrumen Skala Likert**

Keterampilan Pilihan	Skor
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* dengan interval 1-5 dikarenakan agar tidak ada variasi diantara jawaban-jawaban yang disediakan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen yaitu variabel yang akan dipengaruhi sehingga kemudian dapat menghasilkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel *dependent*, variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel *independent* (Ghozali, 2005a). Seperti yang sudah dijelaskan bahwa saat ini penulis meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan”.

### **3.6 Operasional Variabel Penelitian**

Adapun sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kemampuan. Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan. Lebih lanjut mengenai variabel penelitian serta indikatornya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala	Item Pernyataan
<i>Dependent Variabel</i>					
1.	<i>Kinerja karyawan (Y)</i>	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2011).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Afandi, 2018).	<i>Likert</i>	1. Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan. 2. Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dan juga dapat membantu pekerjaan rekan saya. 3. Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat. 4. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. 5. Saya tidak mempunyai keluhan selama bekerja di perusahaan ini. 6. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak. 7. Terdapat sejumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. 8. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja terselesaikan dengan cepat.

**Tabel 3.2**  
**-Lanjutan**

<i>Independent Variabel</i>					
2	<i>Kompe- tensi (X<sub>1</sub>)</i>	Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2016).	a) Pengalaman kerja b) Pendidikan c) Pengetahuan d) Keterampilan Romberg (dikutip dalam Gatot, 2014).	<i>Likert</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan.</li> <li>2. Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.</li> <li>3. Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.</li> <li>4. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.</li> <li>5. Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.</li> <li>6. Saat mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.</li> </ol>

**Tabel 3.2**  
**-Lanjutan**

3	<i>Kemampuan (X<sub>2</sub>)</i>	Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas kerja</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Keterampilan (Novriyanti, 2019).</li> </ol>	<i>likert</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.</li> <li>2. Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.</li> <li>3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.</li> <li>4. Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.</li> <li>5. Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.</li> <li>6. 'saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.</li> <li>7. Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti.</li> <li>8. Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.</li> <li>9. Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.</li> <li>10. Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.</li> </ol>
---	----------------------------------	---	---	---------------	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Ini artinya bahwa alat ukur harus memiliki akurasi yang baik sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner (Sugiyono, 2017a).

Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun dapat mengukur objek yang diteliti. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected item-total corrected*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Jika nilai *corrected item-total corrected* lebih besar dari tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid. Adapun rumus uji validitas yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (4.1)$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$N$  = jumlah sampel

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2017b). Adapun rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right] \quad (4.2)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item pertanyaan

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

$\sigma^2 t$  = varians total

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,60$ , atau dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna
- Jika  $\alpha$  antara  $0,70-0,90$  maka reliabilitas tinggi
- Jika  $\alpha$  antara  $0,50-0,70$  maka reliabilitas moderat
- Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah..

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Model regresi valid apabila bebas dari masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam model regresi (Ghozali, 2005b). Asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai idistribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak mendekati normal (Ghozali, 2011a). Untuk menguji distribusi normal atau *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Jika distribusi data yang didapatkan normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya (Usman & Akbar, 2006). Berikut adalah rumus menguji distribusi normal yaitu:

$$\sum \frac{(O_i - E_i)}{E_i} \quad (4.3)$$

Keterangan:

X<sub>2</sub> = Nilai X<sub>2</sub>

O<sub>i</sub> = Nilai observasi

E<sub>i</sub> = Nilai expected

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2011) bahwa jika varian data residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan cara melihat grafik *Scatter Plot*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Selain itu pada penelitian ini untuk memperkuat bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas, maka akan dilakukan menggunakan spearman rho. Kriteria dari spearman rho adalah apabila terjadi heterokedastisitas maka nilai signifikan  $< 0,05$  dan apabila terhindar dari heterokedastisitas maka nilai signifikansi  $> 0,05$

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2001, h.43) Analisis regresi adalah studi yang menjelaskan mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel dari model dibangun. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan teknik regresi berganda untuk pengujian hubungan/pengaruh langsung.

Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (4.4)$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1X_1$  = Variabel kompetensi

$b_2X_2$  = Variabel Kemampuan

e = Variabel pengganggu (*error*)

Error (e) merupakan elemen variasi variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh semua variabel independen (Gudono, 2011: 220). Rumus yang digunakan untuk menghitung error adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} - y = e \quad (4.5)$$

### 3.9.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna).

Jika nilai  $R^2$  kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

(Ghozali, 2018, h. 97). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

$$R^2 = R^2 - \frac{P(1-R^2)}{n-P-1} \quad (4.6)$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

P = jumlah variabel bebas

N = ukuran sampel

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel *dependent* taraf signifikansinya 5% atau 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independent* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independent* tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Rumus  $t_{\text{tabel}}$  :

$$t = \frac{\alpha}{2}, n - k - 1 \quad (4.7)$$

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji tabel F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap dependen sehingga dapat dirumuskan hipotesis untuk yang kedua dalam uraian kalimat, sebagai berikut :

- a.  $H_{01}$  = Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.
- b.  $H_{a1}$  = Terdapat pengaruh kompetensi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

Menurut Sujarweni (2015), uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ). Kriteria jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Rumus menghitung  $f_{\text{tabel}}$  :

$$f = (k, n - k) \quad (4.8)$$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KC**

###### **Bireuen Chik Johan**

Pada tanggal 01 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI (Bank Negara Indonesia) Syariah, dan BRI (Bank Rakyat Indonesia) Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI).

Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga telah menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global (Bank Syariah Indonesia, 2021).

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern dan universal (Bank Syariah Indonesia, 2021).

Serangkaian acara penggabungan ketiga bank menjadi BSI juga dilakukan di kantor BSI KC Bireuen Chik Johan. Pada awalnya BSI KC Bireuen Chik Johan merupakan Bank Negara Indonesia Konvensional, kemudian di pertengahan tahun 2020 bank tersebut dimigrasikan menjadi Bank Negara Indonesia Syariah. Kemudian dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun yaitu pada Februari tahun 2021 ketiga bank yakni Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah dimigrasikan menjadi satu bank yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) yang dilakukan secara menyeluruh di Aceh.

Aceh merupakan daerah yang memiliki potensi besar dalam menarik nasabah bank syariah karena mayoritas penduduk Aceh beragama Islam. Dengan dukungan pemerintah Aceh menjadi salah satu penunjang atau strategi dimana perbankan syariah di Aceh dapat tumbuh dengan pesat. Qanun No.11 tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah merupakan suatu bentuk dukungan pemerintah dalam perkembangan perbankan syariah dan lembaga keuangan lainnya. Berdasarkan bunyi pasal 65 dan 66 dalam Qanun tersebut, seluruh lembaga keuangan yang berfungsi di Aceh wajib menjalankan prinsip syariah paling lama 3 tahun sejak Qanun ini diundangkan. Maka dari itu, pada tahun 2021 seluruh lembaga keuangan yang beroperasi di Aceh, mulai dari perbankan, leasing, asuransi, dan lain-lain semuanya wajib menjalankan prinsip syariah.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan

Bank Syariah Indonesia KC Bireuen memiliki struktur organisasi yang mencakup seluruh sumber daya manusia yang professional. Berikut penjelasan mengenai struktur organisasi pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen.

**Tabel 4.1**  
**Jabatan Karyawan BSI KC Bireuen Chik Johan**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Branch Manager	1
2.	Branch Operation Service Manager	1
3.	Operational Staff	1
4.	Branch Financing Operation	3
5.	Small Medium Enterprise	2
6.	Micro Staff	7
7.	Customer Business Staff	3
8.	AgenBranchless Banking	2
9.	Customer Service	4
10.	Funding & Transaction Staff	2
11.	Teller	4
	<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: BSI KC Bireuen Chik Johan, 2022.

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

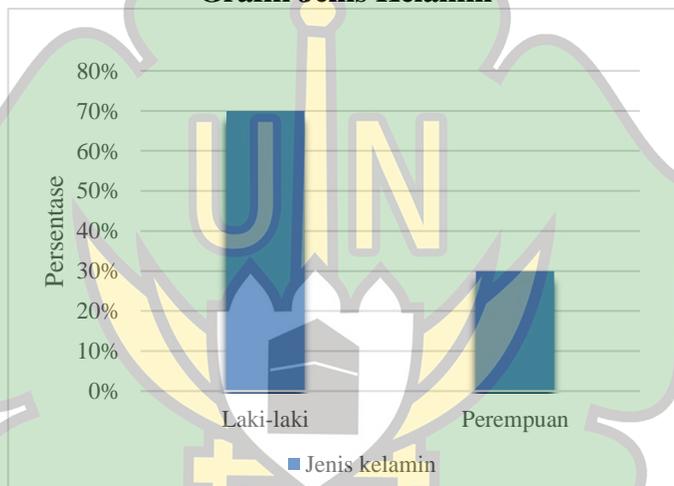
Penyajian data deskriptif penelitian yaitu bertujuan untuk melihat deskripsi data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan di dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden adalah informasi tambahan untuk mengetahui dan memahami hasil dari

penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Grafik Jenis Kelamin**



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70,0% orang dan responden perempuan berjumlah 30,0% orang. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Usia

Adapun karakteristik responden apabila ditinjau dari segi usia adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Usia**



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 38-47 tahun yaitu sebanyak 15 orang karyawan. Selanjutnya disusul dengan responden berusia 28-37 yaitu sebanyak 7 orang karyawan, sedangkan responden berusia 17-27 sebanyak 5 orang karyawan dan responden terkecil yaitu dengan usia 48-57 yaitu sebanyak 3 orang.

#### **4.2.1 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dalam penelitian ini mengukur indikator yang merupakan hasil jawaban dari responden yaitu indikator pengalaman kerja, pendidikan,

pengetahuan dan keterampilan. Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa jawaban responden pada setiap item pernyataan variabel kompetensi yaitu 4,31 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju.

#### **4.2.2 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan ( $X_2$ )**

Variabel kompetensi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini mengukur 3 indikator yang merupakan hasil jawaban dari responden yaitu indikator produktivitas kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa jawaban responden pada setiap item pernyataan variable Kemampuan yaitu 4,12 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju.

#### **4.2.3 Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini mengukur 3 indikator yang merupakan hasil jawaban dari responden yaitu indikator produktivitas kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Dari hasil yang diperoleh bahwa jawaban responden pada setiap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan yaitu 4,48 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju.

### 4.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun dapat mengukur objek yang diteliti. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan apakah alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang akan diukur (Noor, 2013: 132). Uji validitas dalam penelitian ini diisi oleh 30 responden. Kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji *corrected item-total*. Suatu kuesioner yang dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Rumus mencari r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu  $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ .

Berdasarkan distribusi r tabel, maka r tabel pada penelitian ini adalah 0,306. Hasil uji validitas nya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Item Corrected Corelation	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	P1	.840**	0.306	<b>VALID</b>
	P2	.635**		<b>VALID</b>
	P3	.629**		<b>VALID</b>
	P4	.741**		<b>VALID</b>
	P5	.681**		<b>VALID</b>
	P6	.602**		<b>VALID</b>

Kemampuan (X <sub>2</sub> )	P1	.461**	0.306	<b>VALID</b>
	P2	.744**		<b>VALID</b>
	P3	.570**		<b>VALID</b>
	P4	.696**		<b>VALID</b>
	P5	.648**		<b>VALID</b>
	P6	.719**		<b>VALID</b>

**Tabel 4.2**  
**-Lanjutan**

	P7	.731**		<b>VALID</b>
	P8	.469**		<b>VALID</b>
	P9	.367**		<b>VALID</b>
	P10	.634**		<b>VALID</b>

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	P1	.586**	0.306	<b>VALID</b>
	P2	.594**		<b>VALID</b>
	P3	.643**		<b>VALID</b>
	P4	.775**		<b>VALID</b>
	P5	.635**		<b>VALID</b>
	P6	.598**		<b>VALID</b>
	P7	.643**		<b>VALID</b>
	P8	.544**		<b>VALID</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kemampuan dapat dinyatakan valid, yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel (0.306). Selain itu juga pada item pertanyaan variabel kompetensi memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0.306), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompetensi dinyatakan valid. Sama halnya dengan variabel kinerja karyawan,  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Sehingga semua pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

#### 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji

atau mengukur kehandalan data dan konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari output SPSS. Suatu data variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Sebaliknya, jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data variabel tersebut tidak *reliable*.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Kompetensi	0,780	Reliabel
Kemampuan	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,760	Reliabel

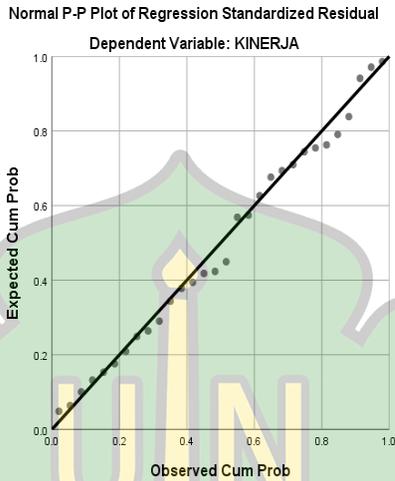
Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

## 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data dari tiap variabel yang telah diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel dependen dan independen berdistribusi mendekati normal atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

### Gambar 4.3 Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi normalitas. Selain melakukan pengujian *normal p-plot* peneliti juga melakukan pengujian *One Sampel Kolmogrow smirnov* yaitu sebagai berikut:

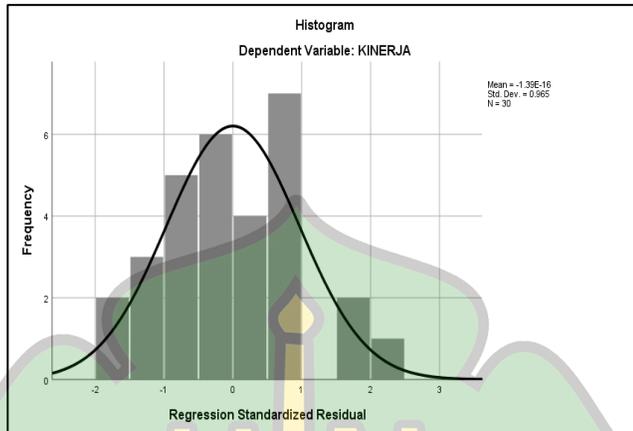
**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55480438
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.049
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Dari tabel di atas pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* yaitu 0,200 lebih besar dari *alpha* 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Selain itu, peneliti juga melakukan pengujian menggunakan histogram yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.4 Grafik Histogram**



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2022.

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram dimana berdistribusi data membentuk lonceng, artinya tidak condong ke kanan maupun ke kiri sehingga data dengan pola seperti ini memiliki distribusi normal.

Setelah melihat gambar di atas yaitu gambar *normal p-plot* dan gambar grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pada gambar *normal p-plot* terlihat titik-titik yang hanya menyebar disekitar garis diagonal dan pada grafik histogram juga memberikan pola yang seimbang. Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan.

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sehingga dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Jika *Tolerance Value*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *Tolerance Value*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	1.000	1.000	Tidakterjadi multikolinieritas
Kemampuan	1.000	1.000	Tidakterjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kompetensi (1,000) dan nilai *tolerance* variabel kemampuan (1,000) lebih dari 0,1 dan nilai VIF (1,000) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Multikolinieritas.

### 4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dikatakan signifikan apabila memiliki tingkat signifikan  $> 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

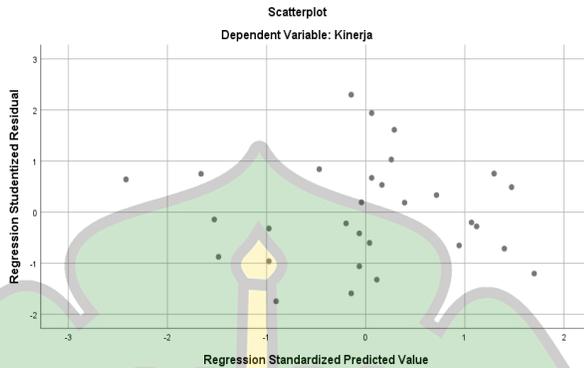
**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Kompetensi	0,383	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kemampuan	0,665	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah (2022).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,383 dan variabel  $X_2$  sebesar 0,665 dan dinyatakan  $> 0,05$  sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabelnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memperkuat uji ini juga dapat dibuktikan dengan grafik *scatterplot* sebagai berikut:

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot***



Sumber: Data Primer yang Diolah (2022).

Dari gambar 4.3 dapat kita ketahui bahwa titik-titik atau plot pada uji heteroskedastisitas ini menyebar secara merata dan tidak bertumpuk. Oleh karena itu dapat dikatakan pada uji ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4.6 Hasil Penelitian

### 4.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi dan kemampuan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.840	3.958		1.223	.232
	Kompetensi	.537	.107	.531	5.010	.000
	Kemampuan	.415	.069	.638	6.011	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,840 + 0,537X_1 + 0,415X_2 + e$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta 4,840. Bernilai positif maka artinya nilai variabel kompetensi dan kemampuan tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,840 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,537 yang berarti jika variabel kompetensi naik sebesar 1 satuan dan variabel kemampuan nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, artinya semakin baik

kompetensi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel Kemampuan ( $X_2$ ) sebesar 0,415 artinya jika variabel kemampuan mengalami kenaikan 1% dan variabel kompetensi nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja, semakin baik kemampuan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.674	1.61136
A. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi				
B. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa keragaman variabel Y mampu dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 69,6%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### **4.7 Hasil Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan maka perlu dilakukan uji  $t$  dan uji  $f$  untuk melihat Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

##### **4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji $t$ )**

Teknik Uji  $t$  ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji  $t$  ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji  $t$  ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pada penelitian ini  $t_{tabel}$ nya yaitu 2,051. Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:

$$t = \frac{\alpha}{2}, n - k - 1$$

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T	Sig.
Kompetensi	5.010	.000
Kemampuan	6.011	.000

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung} 5.010 > t_{tabel} 2,051$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan. Hal ini berarti  $H_{01}$  diterima.
- b. Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} 6.011 > t_{tabel} 2,051$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan. Hal ini berarti  $H_{a1}$  diterima.

#### **4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji f disebut juga analisis *variance*. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen secara signifikan. Untuk mengetahui hasil uji f ini yaitu dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel, jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini memiliki nilai f tabel yaitu 3,34 dengan nilai probabilitas 0,05. Hasil uji f ini dijelaskan pada tabel berikut:

Rumus mencari f tabel:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} : f &= (k, n - k) \\ &= 2, 30-2 \\ &= 2, 28 \end{aligned}$$

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.695	2	80.347	30.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.105	27	2.596		
	Total	230.800	29			
A. Dependent Variable: Kinerja						
B. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi						

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel di atas maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dan nilai F hitung sebesar 30,945 > F tabel 3,34 dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel Kemampuan ( $X_2$ )

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan**

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan. Variabel kompetensi ( $X_1$ ), menunjukkan signifikansi signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* ( $\alpha$ ) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan

mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2016) menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu Ismail dan Abidin (2010) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan khususnya kinerja pegawai di sektor jasa.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimah, penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **4.8.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan**

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan. Variabel Kemampuan ( $X_2$ ), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

Kemampuan menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan,

mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk melihat kemampuan karyawan dapat dilihat melalui apakah tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan, tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat penyelesaian terhadap masalah, tingkat kerjasama dengan orang lain, tingkat membangun suasana kerja, dan tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurpitasari (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,629 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar 4,825. Hal ini selaras dengan teori Terence R. Mitchel (1989), jika kemampuan semakin tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula dengan hasil penelitian Oktaviyani, dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Nugraha Seaview Resort & Spa. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Siagian (2017), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemampuan kerja seseorang dipengaruhi oleh pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

#### **4.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan**

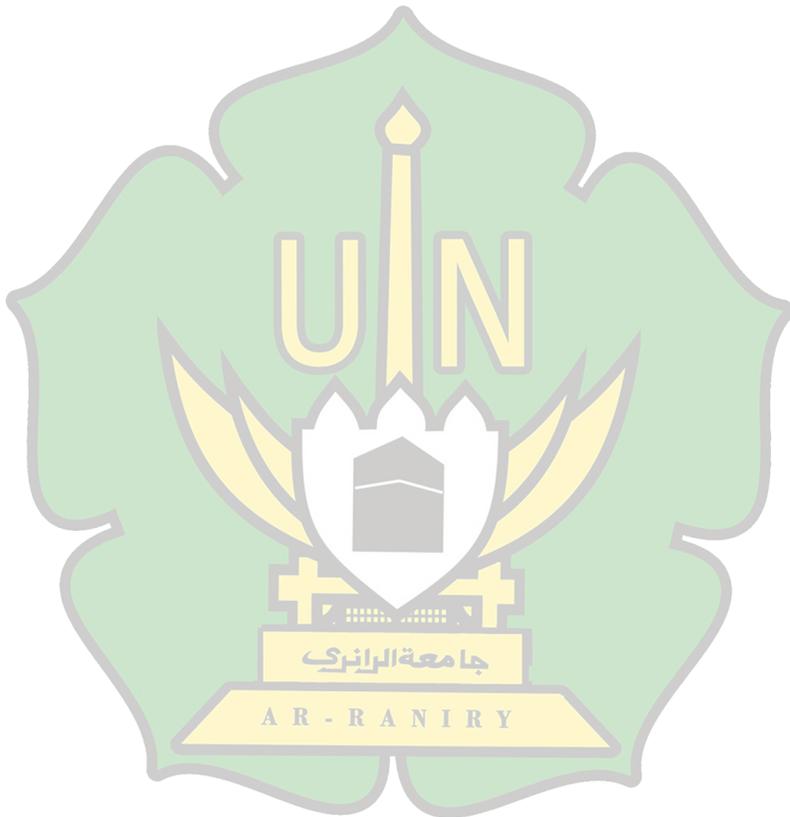
Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi ( $Sig < \alpha$ ) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan.

Hal ini menunjukkan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Begitu juga dengan kemampuan yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu juga dapat dijelaskan bahwa walaupun kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan berbeda-beda, hal tersebut bukan menjadi tolak ukur untuk menilai baik atau tidaknya kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat dilatih dengan cara belajar, mengikuti pelatihan dan konsisten dalam pekerjaannya. Akan tetapi, dengan adanya kemampuan dan kompetensi yang baik, maka karyawan akan lebih mampu menguasai dan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Hal tersebut juga berdampak

pada citra perusahaan yang akan dinilai dan lebih berkembang.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan dengan jumlah 30 responden dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan dikarenakan nilai pada Uji-t (0,000) lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05, artinya yaitu H1 diterima.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan dikarenakan nilai signifikan hasil dari uji-t (0,000) lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 Artinya H2 diterima.
- c. Kompetensi dan Kemampuan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan dengan uji simultan (uji f) dengan melihat nilai F hitung sebesar (30.945) > F tabel (3,34) dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dan kemampuan secara bersama-sama dapat dijelaskan

oleh variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sangat bergantung dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki agar kinerja yang diberikan karyawan untuk nasabah menjadi lebih baik dan terus meningkat.

## **5.2 Saran**

- a. Bagi karyawan khususnya karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bireuen Chik Johan harus terus meningkatkan kualitas kinerjanya dengan baik dalam hal pelatihan, pengalaman kerja dan pendidikannya.
- b. Bagi perusahaan, berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka memiliki pengalaman kerja dan terus meningkat.
- c. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

Cahyono, B., & Suharto. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI Yogyakarta* Vol. 1.

Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Vol.16 (1), 20.

Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Ernita. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Institut Teknologi Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, Vol.2(4).

Evita, S.N., Muizi, W.O.Z., Atmojo, R.T.W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada Pt Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, Vol.9(1).

Gatot. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung kidul*. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Gosal, M., Kimbal, Marthen L., Rumawak, W. (2016). Kemampuan Kerja Aparat Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Akte Jual Beli Tanah Kepada Masyarakat Di Kecamatan Tikala Kota. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumber daya Pembangunan*, Vol 2.
- Handoko. (2013). *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketiga belas, BPFE Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.
- Hardianto, FN. (2009). Perbankan Syariah Dalam Pemberdayaan Umat. *Bina Ekonomin Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, Vol.13(1).
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol.22(2).
- Kharisma. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang). *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT .Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2008). *Undang-undang Tentang Perbankan Syariah*. Jakarta: Tim Penulis.

- Pramularso, E.Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, Vol.11(1).
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Rosmaini & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2(1).
- Seftiani, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Syariah, Etos Kerja Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih. Palembang: *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*.
- Setiawan, Alan Hidayat & Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Jurnal AGORA*, Vol.5(3).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.(32).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.9(2).
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Wasilah. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selat panjang Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah. Riau: *Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Widyanata, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education*, Vol.1(2), 47-55.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan ProduksiCetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya*.

## LAMPIRAN

### Lampiran1. Kueisioner Penelitian

#### KUESIONER/ANGKET

#### **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC BIREUEN CHIK JOHAN**

*Assalamu'alaikum, Wr.Wb*

Terimakasih atas partisipasi saudara/I menjadi salah satu responden dan secara suka rela mengisi kuesioner ini. Kuesioner salah satu instrument penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Dinda Ananta  
NIM : 180603104  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana. Saya sangat menghargai waktu saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan saudara/i. Demikian kuesioner ini diberikan, mohon kiranya saudara/i mengisi seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

*Wa'allaikumsallam, Wr. Wb.*

Hormat Saya,

Dinda Ananta

## Lampiran 2. Identitas Responden

Petunjuk: Jawablah pertanyaan ini dengan jujur, sesuai dengan apa yang dirasakan dan diperkirakan setelah itu berikan tanda *checklist* (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin : Pria  Wanita

Usia Responden : 17-27 Tahun  49-57 Tahun

28-37 Tahun  58-68 Tahun

38-47 Tahun  > 68 Tahun

Berikut tanda *Checklist* (√) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pernyataan berikut:

Keterangan Pilihan Jawaban :

Sangat Setuju (5)

Setuju (4)

Kurang Setuju (3)

Tidak Setuju (2)

Sangat Tidak Setuju (1)

## I. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan.					
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.					
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.					
5	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.					
6	Saat mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.					

## II. Kemampuan

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.					
2	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
4	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.					
5	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.					
6	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.					
7	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti.					
8	Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.					
9	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.					
10	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.					

### III. Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan.					
2	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dan juga dapat membantu pekerjaan rekan saya.					
3	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat.					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
5	Saya tidak mempunyai keluhan selama bekerja di perusahaan ini.					
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak.					
7	Terdapat sejumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja terselesaikan dengan cepat.					

### Lampiran 3. Hasil Tabulasi Jawaban Responden

#### 1. Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	3	5	3	5	3	23
5	5	5	5	4	4	28
4	5	4	4	5	5	27
4	4	5	5	3	4	25
4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28
3	3	4	3	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	3	4	22
3	5	3	4	4	4	23
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	3	3	4	21
4	5	5	4	5	4	27
3	4	3	4	5	3	22
5	4	5	5	5	4	28
3	4	3	4	3	3	20
4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	4	4	3	26
4	4	4	4	4	4	24

4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24

## 2. Jawaban Responden Variabel Kemampuan ( $X_2$ )

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	39
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	42
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	2	4	3	3	4	4	5	5	4	38
5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	37
4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	40
5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	38
4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	41
5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35

3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	40
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38

### 3. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	3	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	3	5	37
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	5	5	4	5	4	3	4	34
5	4	5	5	5	5	5	4	38
4	5	5	5	5	5	3	4	36
4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	5	4	5	4	4	3	4	34
5	4	5	4	4	4	3	4	33
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	4	5	4	5	5	4	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	4	4	5	4	3	4	33
4	4	5	5	5	3	5	4	35
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	5	5	3	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	3	4	4	4	4	4	4	32

4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	5	5	5	3	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	5	5	5	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32

#### Lampiran 4. Deskriptif jawaban responden

##### a. Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kompetensi

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan	0	0	6	14	10	30	413	4,13
2	Saya memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dengan baik	0	0	2	12	16	30	447	4,47
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.	0	0	3	14	13	30	433	4,33

4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	0	0	3	14	13	30	433	4,33
5	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim	0	0	4	9	17	30	443	4,43
6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya	0	0	4	18	8	30	413	4,13
<b>Total rata-rata</b>								<b>4,31</b>	

**b. Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel  
Kemampuan**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
<b>Produktivitas kerja</b>									
1	Tingkat Pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya	0	0	6	14	10	30	413	4,13
2	Saya berberja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	1	6	3	12	8	30	367	3,67
3	Dalam bekerja saya dapat berkonsentras idengan baik	0	0	2	22	6	30	413	4,13
<b>Pengetahuan</b>									
4	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan	0	0	7	15	8	30	403	4,03
5	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti	0	0	9	11	10	30	403	4,03
<b>Keterampilan</b>									
6	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan	0	0	4	20	6	30	407	4,07
7	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya	0	0	4	16	10	30	420	4,20
8	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya	0	0	4	17	9	30	417	4,17
	Saya cepat beradaptasi								

9	dan berinteraksi dengan lingkungan kerja	0	0	1	16	13	30	440	4,40
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0	0	2	16	12	30	433	4,33
<b>Total rata-rata</b>									<b>4,12</b>

c. Deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
<b>Kuantitas kerja</b>									
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	10	20	30	467	4,67
2	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dan juga dapat membantu pekerjaan saya	0	0	1	15	14	30	443	4,43
<b>Kualitas kerja</b>									
3	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat	0	0	0	11	19	30	463	4,63
4	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik	0	0	0	12	18	30	460	4,60
5	Saya tidak mempunyai keluhan selama kerja	0	0	0	9	21	30	470	4,70

	rja di perusahaanini								
<b>Ketepatanwaktu</b>									
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak	0	0	1	13	16	30	450	4,50
7	Terdapat sejumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	12	7	11	30	397	3,97
8	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam pekerjaan terselesaikan dengan cepat	0	0	1	19	10	30	430	4,30
<b>Total rata-rata</b>									<b>4,48</b>

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

### 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		<b>Correlations</b>								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.04	.19	.57	.30	.50	.21	.26	.586**
	Sig. (2-tailed)		.825	.300	.001	.097	.005	.253	.151	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.04	1	.46	.39	.24	.26	.30	.23	.594**
	Sig. (2-tailed)	.825		.009	.033	.188	.157	.104	.205	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.19	.46	1	.36	.40	.30	.36	.17	.643**
	Sig. (2-tailed)	.306	.006**		.077*	.088*	.077*	.061*	.171	.001

	Sig. (2-tailed)	.30 0	.00 9		.04 6	.02 5	.09 9	.04 6	.36 6	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.57 7**	.39 0*	.36 7*	1	.50 5**	.48 4**	.35 8	.33 6	.775**
	Sig. (2-tailed)	.00 1	.03 3	.04 6		.00 4	.00 7	.05 2	.06 9	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.30 9	.24 7	.40 8*	.50 5**	1	.45 2*	.22 4	.23 5	.635**
	Sig. (2-tailed)	.09 7	.18 8	.02 5	.00 4		.01 2	.23 3	.21 1	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.50 3**	.26 5	.30 7	.48 4**	.45 2*	1	.03 4	.16 9	.598**
	Sig. (2-tailed)	.00 5	.15 7	.09 9	.00 7	.01 2		.85 9	.37 2	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.21 6	.30 2	.36 6*	.35 8	.22 4	.03 4	1	.31 1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.25 3	.10 4	.04 6	.05 2	.23 3	.85 9		.09 4	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.26 9	.23 8	.17 1	.33 6	.23 5	.16 9	.31 1	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.15 1	.20 5	.36 6	.06 9	.21 1	.37 2	.09 4		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT ALY	Pearson Correlation	.58 6**	.59 4**	.64 3**	.77 5**	.63 5**	.59 8**	.64 3**	.54 4**	1
	Sig. (2-tailed)	.00 1	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTA LX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.310	.691**	.548**	.536**	.335	.840**
	Sig. (2-tailed)		.095	.000	.002	.002	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.310	1	.111	.608**	.296	.360	.635**
	Sig. (2-tailed)	.095		.561	.000	.112	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.691**	.111	1	.289	.334	.138	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.561		.121	.071	.466	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.548**	.608**	.289	1	.263	.387*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.121		.161	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

X1.5	Pearson Correlation	.536**	.296	.334	.263	1	.321	.681**
	Sig. (2-tailed)	.002	.112	.071	.161		.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.335	.360	.138	.387*	.321	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.070	.050	.466	.035	.083		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOT ALX 1	Pearson Correlation	.840**	.635**	.629**	.741**	.681**	.602*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

### 3. Uji Validitas Variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOT ALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.093	.136	.451*	.167	.302	.441*	-.049	.285	.052	.461*

	Sig. (2-tailed)		.625	.472	.012	.377	.105	.015	.799	.127	.785	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.093	.119	.249*	.459*	.480**	.533**	.438*	.300	.155	.400*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.625	.185	.011	.007	.002	.015	.108	.413	.028	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.136	.249	.116*	.366*	.241	.551**	.225	.455*	.048	.523**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.472	.185	.047	.020	.002	.232	.012	.800	.003	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.451*	.459*	.366*	.113	.473**	.406*	.636**	-.012	.051	.290	.696**
	Sig. (2-tailed)	.012	.011	.047	.008	.026	.000	.948	.788	.120	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.167	.480**	.241	.473**	.113	.141	.565**	.252	.045	.328	.648**

	Sig. (2-tailed)	.377	.007	.200	.008		.456	.001	.179	.812	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.302	.533**	.551**	.406*	.141	1	.409*	.335	.441*	.422*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.105	.002	.002	.026	.456		.025	.071	.015	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.441*	.438*	.225	.636**	.565**	.409*	1	.080	.332	.257	.731**
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.232	.000	.001	.025		.674	.073	.171	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	-.049	.300	.455*	-.010	-.252	.335	.080	1	.000	.644*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.799	.108	.012	.948	.179	.071	.674		1.000	.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.285	.155	.048	.051	.045	.441*	.332	.000	1	.101	.367*

	Sig. (2-tailed)	.127	.413	.800	.788	.812	.015	.073	1.000		.596	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.052	.400*	.523**	.290	.328	.422*	.257	.644**	.101	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.785	.028	.003	.120	.077	.020	.171	.000	.596		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALX2	Pearson Correlation	.461*	.744**	.570**	.696**	.648**	.719**	.731**	.469**	.367*	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.049	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

A R - R A N I R Y

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

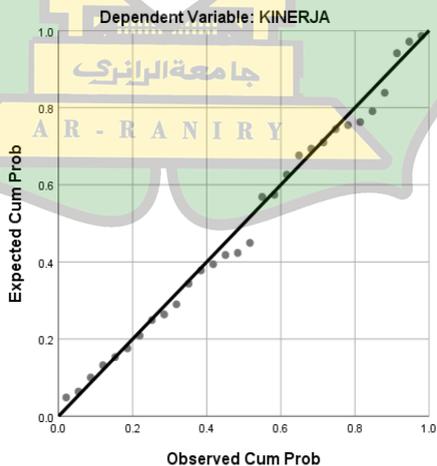
جامعة الرانيري  
A R - R A N I R Y

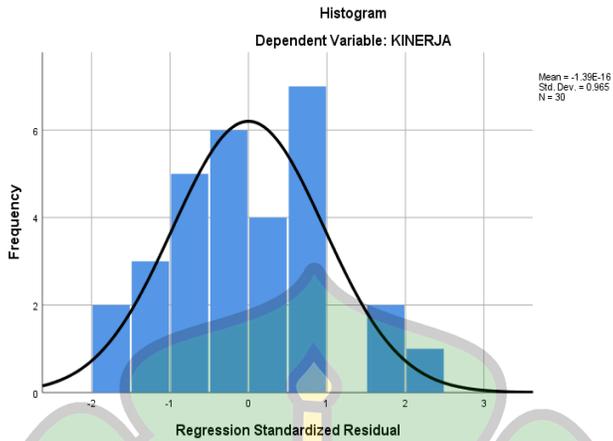
## Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55480438
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.049
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## 2. Uji Multikolinieritas

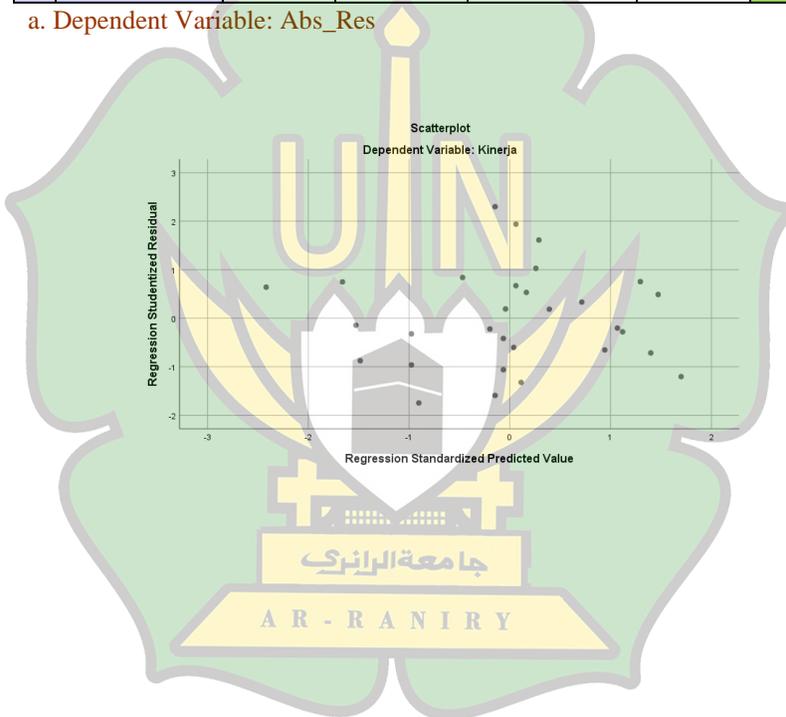
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.840	3.958		1.223	.232		
Kompetensi	.537	.107	.531	5.010	.000	1.000	1.000
Kemampuan	.415	.069	.638	6.011	.000	1.000	1.000

A. Dependent Variable: KINERJA

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,934	2,206		0,876	0,388
	Kompetensi	-0,053	0,060	-0,168	-0,888	0,383
	Kemampuan	0,017	0,039	0,083	0,438	0,665

a. Dependent Variable: Abs\_Res



## Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.840	3.958		1.223	.232		
	Kompetensi	.537	.107	.531	5.010	.000	1.000	1.000
	Kemampuan	.415	.069	.638	6.011	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KINERJA								

### 1. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.840	3.958		1.223	.232		
	Kompetensi	.537	.107	.531	5.010	.000	1.000	1.000
	Kemampuan	.415	.069	.638	6.011	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KINERJA								

## 2. Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.695	2	80.347	30.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.105	27	2.596		
	Total	230.800	29			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KOMPETENSI						

## 3. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.674	1.61136
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA				