

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, MASA KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH
DARUSSALAM BANDA ACEH**



Diajukan Oleh:

**ZAMHARIRA
NIM. 180603185**

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

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Zamharira
NIM : 180603185
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karyanya, 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 Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 12 Desember 2022

Yang Menyatakan,



Zamharira

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman
Indah Darussalam Banda Aceh**

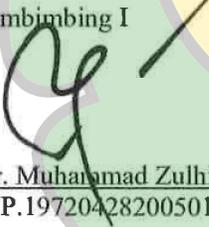
Disusun Oleh:

Zamharira

NIM. 180603185

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



Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A.
NIP.197204282005011003

Pembimbing II



Ana Fitria, S.E., M.Sc
NIP. 199009052019032019

Mengetahui,
Ketua Prodi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 197711052006042003



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id Email: library@ar-raniry.ac.id

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Zamharira
NIM : 180603185
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : zamharira2705@gmail.com

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 KKU Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI, MASA KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH DARUSSALAM BANDA ACEH**

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 :

Mengetahui, N I R Y

Penulis,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Zamharira
NIM. 180603185

Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A
NIP.197204282005011003

Ana Fitria, S.E., M.Sc
NIP.199009052019032019

MOTO

“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri ”

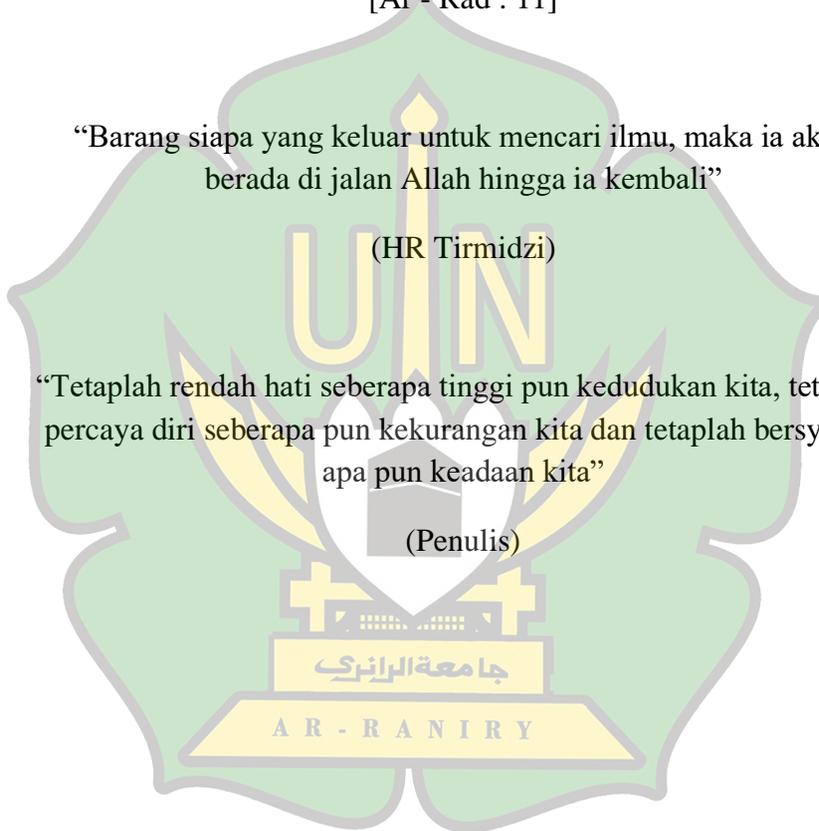
[Ar - Rad : 11]

“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”

(HR Tirmidzi)

“Tetaplah rendah hati seberapa tinggi pun kedudukan kita, tetaplah percaya diri seberapa pun kekurangan kita dan tetaplah bersyukur apa pun keadaan kita”

(Penulis)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh”**. Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, dikarenakan hal ini bukanlah suatu proses akhir dari sebuah penulisan, akan tetapi menjadi langkah awal yang masih harus diperbaiki. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhormat kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA. Ek, selaku sekretaris program studi perbankan syariah yang selalu mendukung serta memberikan semangat dalam bidang kecerdasan akademik dan spiritual.
3. Hafiih Maulana, S.P., S.H.I, M.E selaku ketua Laboratorium serta staff Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A selaku pembimbing I dan Ana Fitria, S.E., M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan informasi, membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Muhammad Ariffin, Ph.D selaku Penguji I dan Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
6. Akmal Riza S.E., M.Si. selaku dosen PA, dosen-dosen, dan staff akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

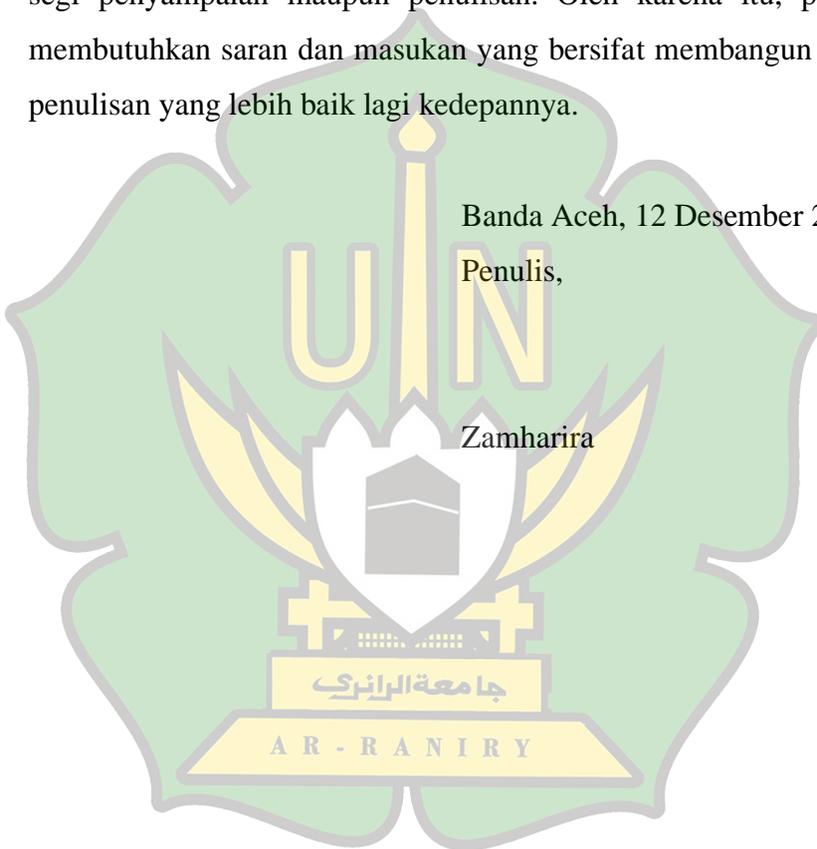
7. Pimpinan dan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Nurhadi. R dan Ibunda Eri Mawarni, dan Adik yang tersayang Alid Hadirul Syah juga Adik tersayang Rifhat Al-Ghifari, yang selalu mendoakan, memberikan nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam menyusun skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
9. Sahabat-sahabat terbaik saya Fauzan Malawy, Khairul Habibi, Sayid Rafly, Danu Kumara, Reval Rianda, Putra Riski dan Ulfa Nazirah yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya letting 18 yang memberi dukungan penuh sehingga skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.
10. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semua kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan tersebut akan dibalas oleh Allah SWT, Aamiin Yarabbal'amin. Penulis paham bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 12 Desember 2022

Penulis,

Zamharira



TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	أ	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	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	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

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

b. Vokal Rangkap

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ◌ِ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ◌ِ◌ُ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa: كَيْفَ

Haula: هَوْلٌ

3. *Maddah*

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
آي	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan ya	Ū

Contoh:

qala : قَالَ

rama : رَمَى

qila : قِيلَ

yaqulu : يَقُولُ

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 katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *marbutah* (ة) itu ditransliterisasikan dengan h.

Contoh :

raudah al-atfal/ raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madinah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madinatul Munawwarah

Talhah : طَلْحَةَ

Catatan :

Modifikasi

1. Nama orang yang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh : Hamad Ibn Sulaiman,
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Zamharira
Nim : 180603185
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
Pembimbing I : Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A.
Pembimbing II : Ana Fitria, S.E., M.Sc.

Karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di Perusahaan. Kinerja karyawan di Perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh kompetensi, masa kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh jika dilihat dari tingkat kompetensi, masa kerja dan kompensasi. Adapun metode yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dari seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Secara simultan kompetensi, masa kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

Kata kunci: Kompetensi, Masa Kerja, Kompensasi dan Kinerja

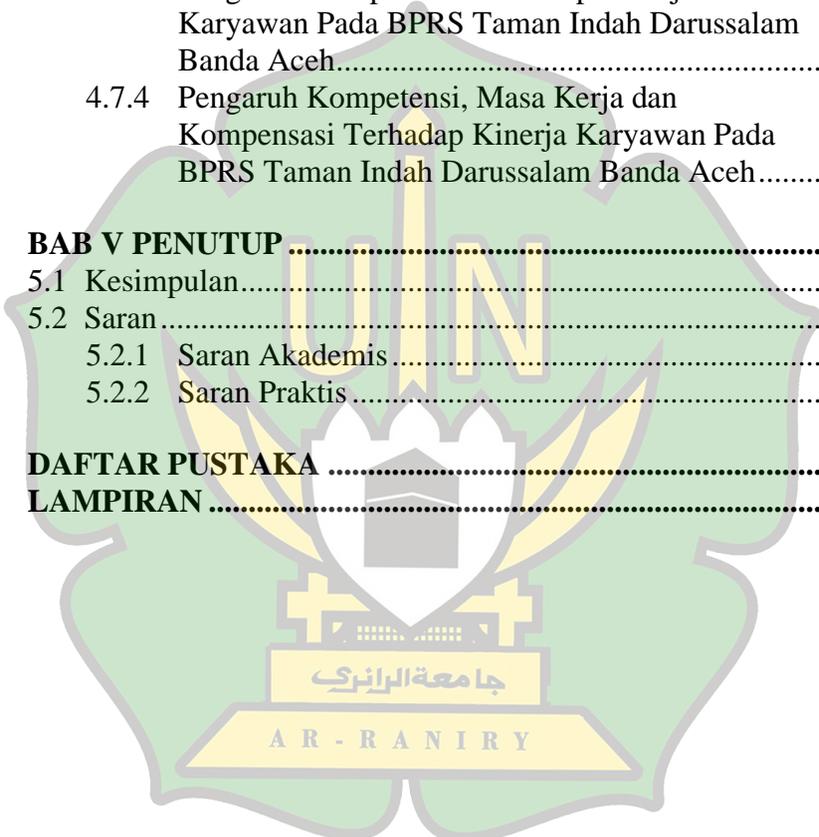
DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI.....	xii
ABSTRAK.....	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Akademis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.4.3 Manfaat Kebijakan.....	12
1.5 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Perbankan Syariah.....	14
2.1.1 Pengertian Bank Umum Syariah Dan BPR Syariah	14
2.1.2 Tujuan Bank Syariah	15
2.1.3 Perbedaan Bank Umum Syariah Dan BPR Syariah	17
2.1.4 Produk-Produk Bank Syariah	18
2.1.5 Landasan Hukum Perbankan Syariah.....	20
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21

2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.3	Kompetensi.....	26
2.3.1	Pengertian Kompetensi.....	26
2.3.2	Jenis-Jenis Kompetensi.....	28
2.3.3	Karakteristik Kompetensi	29
2.3.4	Indikator Kompetensi	30
2.4	Masa Kerja.....	33
2.4.1	Pengertian Masa Kerja.....	33
2.4.2	Komponen-Komponen Masa Kerja.....	35
2.4.3	Pentingnya Masa Kerja Dalam Perusahaan	36
2.4.4	Indikator Masa Kerja	37
2.5	Kompensasi	38
2.5.1	Pengertian Kompensasi	38
2.5.2	Tujuan Kompensasi	39
2.5.3	Faktor-Faktor Kompensasi	41
2.5.4	Indikator Kompensasi.....	41
2.6	Kinerja Karyawan.....	43
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	43
2.6.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	44
2.6.3	Manfaat Kinerja Karyawan.....	46
2.6.4	Indikator Kinerja Karyawan	47
2.7	Penelitian Terkait.....	48
2.8	Pengaruh Antar Variabel	59
2.8.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
2.8.2	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
2.8.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2.9	Kerangka Pemikiran	62
2.10	Hipotesis Penelitian	64
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		65
3.1	Jenis Penelitian	65
3.1.1	Jenis Penelitian	65
3.1.2	Pendekatan Penelitian.....	65

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	65
3.2.1	Populasi Penelitian.....	65
3.2.2	Sampel Penelitian	66
3.3	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	66
3.3.1	Sumber Data	66
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	67
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	68
3.4.1	Definisi Operasionalisasi Variabel	68
3.4.2	Pengukuran Variabel	72
3.4.3	Instrumen Penelitian	73
3.5	Metode dan Teknik Analisis Data	76
3.5.1	Uji Instrumen	76
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	77
3.5.3	Pengujian Hipotesis	79
3.5.4	Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		83
4.1	Deskripsi Penelitian.....	83
4.1.1	Deskripsi Objek BPRS Taman Indah Darussalam ..	83
4.1.2	Visi dan Misi BPRS Taman Indah Darussalam.....	85
4.1.3	Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam	86
4.2	Deskripsi Penelitian.....	88
4.2.1	Karakteristik Responden.....	88
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	92
4.3	Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas	96
4.3.1	Hasil Uji Validitas	96
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	98
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	98
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	99
4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	101
4.5	Hasil Regresi Linear Berganda.....	102
4.6	Hasil Uji Hipotesis	104
4.6.1	Hasil Uji Parsial.....	104
4.6.2	Hasil Uji Simultan	107
4.6.3	Hasil Uji Determinasi (R_2).....	108
4.7	Pembahasan	109

4.7.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh.....	109
4.7.2	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh.....	111
4.7.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh.....	113
4.7.4	Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh.....	114
BAB V PENUTUP		117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Saran.....	118
5.2.1	Saran Akademis.....	118
5.2.2	Saran Praktis.....	118
DAFTAR PUSTAKA		119
LAMPIRAN		124



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Produk Pembiayaan Periode 2019-2021.....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	70
Tabel 3.2 Nilai Jawaban Kuesioner.....	72
Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian.....	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	89
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	91
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	91
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X ₁)...	92
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Masa Kerja (X ₂) ...	93
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X ₃)...	94
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	95
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	97
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	100
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda.....	102
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial.....	106
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan	108
Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R ²)	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	62
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh.....	87
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	99
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	124
Lampiran 2 Tabulasi Data	128
Lampiran 3 Karakteristik Responden	132
Lampiran 4 Uji Validitas	134
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	136
Lampiran 6 Uji Normalitas	137
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas	137
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	138
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	138
Lampiran 10 Uji Parsial	138
Lampiran 11 Uji Simultan	139
Lampiran 12 Uji Determinasi R ²	139
Lampiran 13 Tabel r	139
Lampiran 14 Tabel t	143
Lampiran 15 Tabel f	146
Lampiran 16 Riwayat Hidup	149



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam globalisasi sekarang ini, pengembangan teknologi dan bisnis baru sangat penting untuk menjaga daya saing terlebih pada sektor perekonomian yang dari masa ke masa mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, dapat dilihat dari peningkatan pada kebutuhan suatu negara khususnya di kalangan masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan hidupnya masyarakat harus bekerja keras, hal ini terlihat jelas dalam persaingan ketat yang ada baik di tempat kerja maupun dalam bisnis. Negara Indonesia sendiri sebagai salah satu contoh negara yang sedang mengalami fase perkembangan pada semua sektor, untuk itu Negara Indonesia tentu akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini disebabkan karena Negara Indonesia akan berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju, tentu negara yang dimaksud tersebut memiliki keunggulan hampir di segala aspek terlebih pada sektor perkembangan sumber daya manusianya (Retnosari et al., 2016).

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam setiap kegiatan yang dijalankan. Karyawan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan. Tanpa peran manusia meskipun banyak faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan sama sekali. Karena manusia itu sendiri merupakan penggerak dan pendorong untuk menentukan jalannya suatu perusahaan. Oleh sebab itu, hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Heriyati, 2016).

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sangat sentral adanya. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu

kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Payapo, 2016).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki hasil kinerja yang tinggi. Pada dasarnya kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Laksmiari, 2019).

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah ditunjukkan pada saat menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Masram (2017:138), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kemudian menurut Mathis (2017), juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan yang dilakukan untuk meningkatkan

kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok kerja perusahaan.

Saat ini dunia perbankan semakin berkembang, sejalan dengan amandemen Undang-undang terkait perbankan dan perubahan teknologi. Perusahaan perbankan banyak yang berupa untuk meningkatkan keterampilan teknologi dalam perencanaan bank, riset dan informasi pasar, program pemasaran bank yang terpadu, hubungan masyarakat dan lain sebagainya (Muhtadi, et.al, 2020). Sama halnya dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia yang dalam setiap tahunnya mengalami perkembangan yang cukup baik.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam merupakan salah satu (BPRS) di kota Banda Aceh, yang melayani kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat, tekun dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas/kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja Karyawan Produk Pembiayaan
Periode 2019-2021

Produk Pembiayaan	2019 (Rp)		2020 (Rp)		2021 (Rp)	
	Cust	Total margin	Cust	Total margin	Cust	Total margin
Mudharabah modal kerja	1	520.000.000,00	2	719.000.000,00	3	1.239.000.000,00
Murabahah karyawan	2	170.130.000,00	6	520.360.000,00	11	923.280.000,00
Murabahah perorangan	41	2.554.945.379,76	127	7.914.099.103,14	280	17.448.407.471,50
Murabahah badan	0	-	0	-	2	640.000.000,00
Musyarakah modal kerja	0	-	1	295.000.000,00	2	602.000.000,00
Murabahah KPR	0	-	0	-	1	216.000.000,00

Sumber : BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh (2022)

Meningkatnya produktivitas/kinerja karyawan dari sebuah perusahaan didasarkan dari cara kerja karyawan. Cara kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam terbilang sangat bagus, dapat dilihat dari perkembangan data produktivitas karyawan di atas yang mana setiap produk pembiayaan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dan juga pada aspek kehadiran, karyawan BPRS Taman Indah selalu hadir tepat waktu. Bukan hanya itu saja, karyawan BPRS Taman Indah juga mampu mengerjakan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, masa kerja dan kompensasi.

Sutrisno (2017), kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang

telah menjadi bagian dalam kehidupan orang tersebut, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang kognitif, afektif dan psikomotorik. Sedangkan Wibowo (2016:271), mengutarakan kompetensi merupakan salah satu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut (Heriyati, 2016). Tujuan dari kompetensi kerja di sini merupakan langkah awal untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai.

Masa kerja juga merupakan bagian yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang pekerja yang bekerja di suatu tempat (Tarwaka, 2010:122), masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui berapa lama orang telah bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Al, 2021). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena seorang karyawan tersebut telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Kemudian faktor lain selain kompetensi dan masa kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2014:155), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kemudian menurut Umar (2014), kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja, kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan yang diinginkan oleh karyawan.

Permasalahan yang terjadi sekarang masih banyak perusahaan atau organisasi yang menyepelekan akan hal karyawan yang akan ditempatkan suatu pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan bakat maupun potensi yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya kasus karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dalam jangka waktu yang telah ditentukan sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran dari atasan perusahaan. Akibatnya, karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam pekerjaan yang dibebani. Tentu target yang telah direncanakan oleh perusahaan tidak akan pernah tercapai, serta pasti banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk melakukan hal tidak sesuai dengan pekerjaannya pada saat atasan perusahaan tersebut tidak berada di tempat. Perilaku yang kurang produktif dan tindakan negatif yang kurang baik didasarkan pada kurangnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan terlebih

pada sektor sumber daya manusianya. Kurangnya perhatian perusahaan tersebut jika dibiarkan terus menerus maka hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan (Al, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan didapat hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Adam et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Wondal et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang tidak menyadari kompetensi yang ada dalam diri mereka sehingga kinerja mereka tidak optimal dikarenakan mungkin kurang adanya pelatihan-pelatihan yang memadai sehingga kompetensi yang ada tidak berkembang dan tidak mempengaruhi kinerja.

Penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil pada penelitian Tians, et.al (2016) yang hasil penelitiannya Pada umumnya, karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang

pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Kemudian penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil pada penelitian Merlina (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan, semakin baik sistem kompensasi di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh?

2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh?
4. Apakah kompetensi, masa kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dijelaskan secara detail di atas, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau panduan tambahan bagi perusahaan tentang bagaimana mengatasi masalah karyawan yang terkait dengan kompetensi, masa kerja dan kompensasi sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan agar dapat menerapkan ilmu yang telah peneliti peroleh selama masa perkuliahan serta menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan bahan studi dalam mengembangkan teori pada penerapannya, serta dalam praktik untuk mengatasi permasalahan-permasalahan sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan kebijakan untuk pengembangan Bank Indonesia (BI), Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan lembaga yang ada kaitannya dengan Perbankan/Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan yaitu mengenai sumber daya manusia, yakni : kompetensi, masa kerja dan kompensasi.

BAB III METODE PENELITIAN

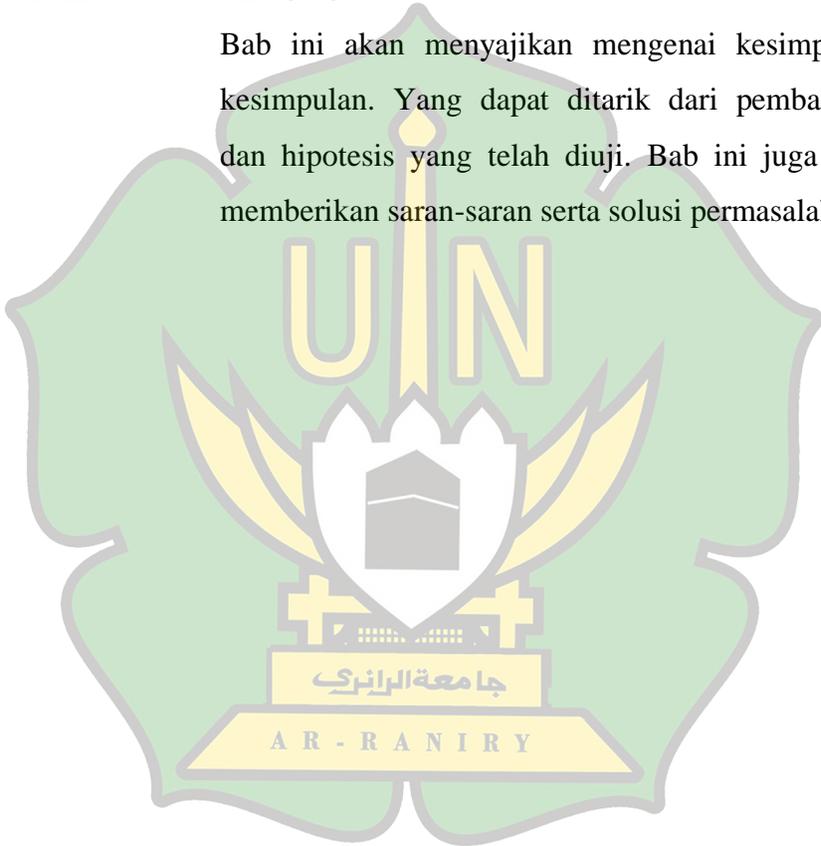
Bab ini akan membahas mengenai variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan. Yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini juga akan memberikan saran-saran serta solusi permasalahan.



BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Umum Syariah Dan BPR Syariah

Menurut UU No. 10 Tahun 1998 Bank Syariah adalah “Bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya dengan berlandaskan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.” Kemudian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah pada Bab I pasal 1 ayat 7 disebutkan bahwa “Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”

Kasmir (2013:267) mengemukakan pengertian bank syariah adalah bank yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Islam). Bank syariah merupakan bank yang diimpikan oleh para umat islam. Selain itu, pengertian bank syariah adalah institusi keuangan yang memiliki hokum, aturan, dan prosedur sebagai wujud dari komitmen kepada prinsip syariah dan melarang menerima dan membayar bunga dalam proses operasi yang dijalankan (Rivai, 2010:31).

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bank Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan lembaga keuangan intermediasi 14 antara pihak

kelebihan dana (pihak surplus) dengan pihak kekurangan dana (pihak defisit) yakni pengumpulan dana dari pihak surplus dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan kembali ke pihak defisit dalam bentuk pembiayaan serta memberikan jasa dan fasilitas lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat dan serta sesuai dengan prinsip syariah.

2.1.2 Tujuan Bank Syariah

Pada dasarnya tujuannya tujuan dari adanya perbankan adalah komersil yaitu untuk mencari keuntungan baik itu bank konvensional maupun bank syariah. Namun disamping keberadaannya sebagai bank komersil, bank syariah juga memiliki tujuan yang lebih jelas yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat melalui lembaga keuangan perbankan berbasis syariah.
2. Meningkatkan segenap partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.
3. Membentuk masyarakat yang memiliki pola pikir ekonomis dan bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
4. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada perbankan syariah dapat tumbuh, beroperasi, dan berkembang melebihi bankbank dengan metode lain (Wibowo dan Widodo, 2005:36).

Selain itu Mulawarman (2006:26) juga berpendapat bahwa bank syariah dibentuk dengan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalah secara islam khususnya muamalah yang berhubungan dengan perbankan agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis usaha/perdagangan yang mengandung unsur haram.
2. Untuk menciptakan suatu keadilan dibidang ekonomi, dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan modal.
3. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat, dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kelompok miskin yang diarahkan kepada kegiatan usaha yang produktif menuju terciptanya kemandirian usaha.
4. Untuk membantu menanggulangi (mengentaskan garis kemiskinan) yang pada umumnya merupakan program usaha dari negara-negara berkembang. Upaya bank syariah dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol sifat kebersamaan dari siklus usaha yang lengkap seperti program pembinaan pengusaha produsen, pembinaan pedagang perantara, program pembinaan konsumen, program pengembangan modal kerja dan program pengembangan usaha bersama.
5. Untuk menjaga kestabilan ekonomi dan moneter pemerintah. Dengan aktivitas-aktivitas bank syariah yang 16 diharapkan mampu menghindarkan inflasi akibat penerapan sistem bunga,

menghindarkan persaingan yang tidak sehat antar lembaga keuangan.

Jadi perbankan syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan bank syariah yang diterima maupun yang dibayarkan pada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat islam.

2.1.3 Perbedaan Bank Umum Syariah Dan BPR Syariah

Perbankan di Indonesia menganut sistem *dual system banking*, dimana perbankan dibagi menjadi dua yaitu bank syariah dan bank konvensional. Demikian juga dengan BPR, juga dibedakan menjadi dua yaitu BPR konvensional dan BPR syariah (Bank Indonesia, 2021).

BPR konvensionalpun tidak jauh berbeda dengan bank umum konvensional yaitu menjalankan aktivitas usahanya dengan penerapan bunga. Juga dalam hal aktivitasnya berupa menghimpun dana di masyarakat, memberikan kredit deposito dan lain-lain. Hanya saja BPR konvensional tidak ada kegiatan yang namanya giro, dan kegiatan usaha dalam valuta asing. Sedangkan bank syariah adalah bank umum atau bank pembiayaan rakyat yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank

syariah tidak mengenal bunga, tetapi menggunakan prinsip bagi hasil.

Tabel 2.1
Perbedaan Bank Syariah Dan BPR Syariah

Bank Umum Syariah	BPR Syariah
Modal yang disetor minimal 3M untuk dapat membuka bank umum.	Modal yang disetor minimal 2M untuk daerah khusus Jakarta dan sekitarnya, 1M untuk ibukota provinsi, dan diluar wilayah tersebut pada angka 500 juta.
Menghimpun dana pada bentuk simpanan Giro, simpanan tabungan dan deposito.	Menghimpun dana hanya dalam bentuk simpanan tabungan dan deposito.
Bank Umum dapat memberikan jasa kliring.	BPR dilarang untuk melakukan kegiatan kliring
Dapat melakukan kegiatan valuta asing	Dilarang melakukan kegiatan valuta asing.
Melakukan perasuransian.	Dilarang melakukan perasuransian.

Sumber: Kasmir (2012)

Dalam praktik Bank Syariah, para ulama islam telah mengembangkan produk-produk Bank Syariah yang mempunyai produk Bank Konvensional, menggantikan pembayaran bunga dan diskonto dengan biaya dan struktur pembayaran kontingen. Selain itu, Bank Syariah juga tidak mempunyai keunggulan dalam hal efisiensi dan stabilitas. Meskipun Bank Syariah dan Bank Konvensional memiliki perbedaan, namun tidak menutup kemungkinan memiliki persamaan juga.

2.1.4 Produk-Produk Bank Syariah

Susyanti (2016:49) mengatakan produk-produk yang terdapat dalam bank syariah terbagi menjadi dua yaitu 1) menghimpun dana

dalam bentuk simpanan dan investasi, 2) menyalurkan pembiayaan. Pada menghimpun dana dalam bentuk simpanan yaitu berupa giro, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan akad wadiah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Sedangkan investasi bisa dalam bentuk deposito, tabungan, atau bentuk lainnya berdasarkan akad yang mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

Selanjutnya produk bank syariah yang kedua yaitu menyalurkan pembiayaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembiayaan berdasarkan akad bagi hasil berdasarkan akad mudharabah, akad musyarakah, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
2. Pembiayaan berdasarkan akad mudharabah, akad salam, akad istishna', atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
3. Pembiayaan berdasarkan akad qardh atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
4. Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah muntahiya bittamlik atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
5. Melakukan pegambil alihan hutang berdasarkan akad hawalah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
6. Melakukan usaha kartu debit atau kartu pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.

7. Membeli, menjual, atau menjamin atas resiko sendiri surat berharga pihak ketiga yang diterbitkan atas dasar transaksi nyata berdasarkan prinsip syariah, antara lain, seperti akad ijarah, musyarakah, mudharabah, murabahah, kafalah atau hawalah.
8. Membeli surat berharga berdasarkan prinsip syariah yang diterbitkan oleh pemerintah atau Bank Indonesia.
9. Menerima pembayaran dari tagihan atas surat berharga dan melakukan perhitungan dengan pihak ketiga atau antar pihak ketiga berdasarkan prinsip syariah.

Melakukan penitipan atau kepentingan pihak lain, menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga, memindahkan uang, melakukan fungsi sebagai wali amanat berdasarkan akad wakalah, memberikan fasilitas letter of credit, dan melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan dibidang perbankan dan bidang sosial sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.1.5 Landasan Hukum Perbankan Syariah

Landasan hukum perbankan syariah berdasarkan Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275.

Artinya: "Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu 21 sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang

telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya” (QS. AlBaqarah [2]:275).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan yang berperan penting dalam faktor penggerak utama pada tahapan atau pelaksanaan seluruh kegiatan dan aktivitas instansi, sehingga dengan demikian pihak perusahaan tersebut harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar sehingga bisa berjalan dengan semestinya melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kasmir (2016:6) mengemukakan bahwa MSDM merupakan “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder” (Heriyati, 2016).

Menurut Sutrisno (2017:5), “MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Schuler, et al., “mengartikan MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat

penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”. Menurut Hasibuan (2016:10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Adapun manajemen sumber daya menurut Veithzal (2009:1), “merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian” (Heriyati, 2016).

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM merupakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau instansi yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan secara optimal dan maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, demi tercapainya suatu tujuan pada organisasi maupun perusahaan, pihak perusahaan sendiri tidak hanya memfokuskan pada mesin atau alat-alat moderen yang canggih, tetapi juga memperhatikan pada tingkat kesejahteraan sumber daya manusianya karena sumber daya manusia sendiri merupakan pendorong yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Riva`I (2015:51).

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan dibebani jabatan oleh pihak perusahaan.
- b. Adanya jaminan tenaga kerja baik masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Terhindar dari terjadinya mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Memungkinkan kemudahan dalam koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan maupun kelebihan karyawan, yang menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Dengan demikian, poin-poin penting mengenai tujuan yang telah dijelaskan di atas maka dari tujuan tersebut bisa menjadi pedoman bagi pihak perusahaan baik dalam melaksanakan mutasi (perubahan) atau kegiatan lain yang menjadi dasar dalam penilaian karyawan pada perusahaan yang dimaksud. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh perseorangan maupun kelompok pada sumber daya manusia tergantung pada fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Wibowo (2017) menjabarkan seluruh kegiatan sumber daya manusia yang mendukung upaya organisasi menuju produktivitas, layanan dan kualitas yang mencakup:

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan bagaimana mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Pada tahap perencanaan ini akan dilakukan analisa yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia. Dalam melakukan perencanaan, sistem informasi merupakan peranan penting yang menentukan perkiraan maupun prediksi kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi.

2. Kesetaraan kesempatan bekerja

Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kesempatan kerja yang setara dapat mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia lainnya dan menjadi bagian integral dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri, contohnya saja perencanaan sumber daya manusia yang strategis harus memastikan pekerjaan yang bergilir untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan. Selain itu saat merekrut, menyeleksi dan melakukan pelatihan karyawan, semua manajer harus memahami aturan ini dengan jelas.

3. Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai satu tujuan yaitu menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik

dari segi kuantitas sumber daya manusia maupun dari segi kualitas yang dibutuhkan. Dengan memahami apa yang dilakukan oleh karyawan, analisis pekerjaan adalah dasar dari fungsi perekrutan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat disiapkan untuk proses rekrutmen. Proses seleksi terdiri dari memilih orang-orang yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan.

4. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Biasanya dimulai dengan orientasi karyawan baru maupun pelatihan keterampilan kerja. Suatu profesi tertentu harus berubah dan berkembang, pelatihan berkelanjutan juga diperlukan untuk menanggapi perubahan teknologi. Pengembangan seluruh karyawan, supervisor dan manajer diperlukan untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur dan aktivitas individu untuk dikembangkan dalam suatu organisasi.

5. Kompensasi dan keuntungan

Kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan imbalan jasa yang sudah diberikannya. Setiap organisasi harus mengembangkan sistem pembayaran serta insentifnya terhadap karyawan.

6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja

Kesehatan fisik dan mental serta keselamatan karyawan adalah adalah bagian yang terpenting. Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja (OSHA) telah membuat organisasi lebih sensitif terhadap masalah kesehatan dan keselamatan. Keselamatan kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sangatlah lumrah terjadi di lingkungan kerja. Manajer sumber daya manusia harus mampu meyakinkan karyawan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang aman.

7. Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus dikelola secara efektif jika karyawan dan organisasi ingin tumbuh bersama. Hak-hak pekerja harus diperhatikan, apakah ada serikat pekerja atau tidak. Organisasi harus terus mengembangkan, mengomunikasikan dan perlu memperbarui kebijakan serta prosedur sumber daya manusia sehingga manajemen dan karyawan mengetahui apa yang diharapkan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) “Merupakan karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan”. Wibowo (2016:271) “mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut” (Tjahyanti, 2020).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Kadarwati (2019 : 23) “menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis”. Ningrum (2014:204) “menyatakan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan/penghasilan hidup”. Menurut Robbin (2017) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Agustian et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka setiap perusahaan tentunya memerlukan orang-orang yang berkompeten untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansinya, terlebih pada sektor jasa perusahaan yang pada saat sekarang ini lebih mendominasi dalam pentingnya modal manusia yang tidak dapat dipungkiri. Untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai lebih bagi perusahaan, pihak perusahaan pasti akan tergantung pada kompetensi kinerja perusahaan tersebut. Karena dalam konsep luas kompetensi yang

menjadi modal manusia merupakan penentu utama atau pendorong utama bagi setiap sektor sumber daya manusia terlebih dalam perusahaan, keterampilan, ketangkasan dan juga pengetahuan sekelompok orang juga tidak luput dari pantauan pada saat menentukan kriteria pekerjaan yang akan dibebankan pada setiap orang terutama pada karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bertindak tegas dalam pengembangan kompetensi sehingga semua rancangan yang telah diatur berjalan sesuai dengan semestinya, minimal kendala-kendala yang akan dihadapi tidak memberatkan atau tidak menambah beban dari seluruh sektor pekerjaan pada suatu perusahaan (Tho'in, 2016).

2.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Tho'in, (2016) jenis-jenis kompetensi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi inti, yakni sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan, seringkali disebut juga seperangkat keterampilan dan teknologi, yang memberikan keunggulan kompetitif secara keseluruhan pada bisnis perusahaan.
2. Kompetensi fungsional, merupakan keterampilan yang menggambarkan aktivitas atau hasil pekerjaan, seperti pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.
3. Kompetensi perilaku, adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

4. Kompetensi peran, merupakan peran yang harus dijalankan oleh seseorang dalam sebuah tim. Kompetensi peran adalah pertanyaan yang terkait dengan upaya dan peran tim, seperti upaya peran pemimpin suatu tim serta anggota tim nya sendiri.

Sedangkan Kunandar dalam Heriyati (2016), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu alat pengetahuan yang ada pada individu yang diperlukan untuk mendukung berfungsinya suatu kinerja.
2. Kompetensi fisik, adalah seperangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Kompetensi pribadi, perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

2.3.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Widianingsih, (2019) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu:

1. *Motives*, adalah sesuatu yang seseorang secara konsisten berfikir sampai ia melakukan suatu tindakan.

2. *Traits*, adalah karakter yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri atau keberanian.
3. *Self-concept*, adalah sikap dan nilai yang dimiliki seseorang. Responden akan di tes dan diukur serta dinilai untuk mengetahui seberapa berharganya seseorang dalam melakukan suatu tindakan.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang pada suatu bidang tertentu.
5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Hart, pengelompokan aspek kompetensi menjadi tiga yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Seiring dengan indikator kompetensi yang digunakan untuk memprediksi rangkaian kompetensi pekerjaan, kompetensi juga dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Menurut Kasmir pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan tentang suatu pekerjaan. Seseorang dengan pengetahuan kerjanya yang baik tentu akan memberikan hasil kerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, pengetahuan sudah menjadi hal yang lumrah yang harus dimiliki oleh karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya sendiri, karena dengan pengetahuan yang luas karyawan tersebut dapat menumbuhkan inovasi maupun terobosan baru dalam hal meningkatkan kinerja yang dibebankan kepadanya tersebut (Indrawati, 2021). Bahkan dalam ajaran agama islam saja seorang muslim dituntut untuk menuntut ilmu setinggi-tingginya seperti yang telah dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 122:



122. *Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.*

Tidak hanya dalam surah At-Taubah, Allah juga telah berfirman dalam surah Al-Mujadalah ayat 11 yang tujuannya sama dengan ayat yang telah disebutkan di atas yaitu untuk

mengingatnkan betapa pentingnya ilmu pengetahuan dalam kehidupan terlebih bagi kaum muslimin.

Adapun indikator pengetahuan dalam (Busro, 2018) adalah:

- a. Pengetahuan dasar yang dimiliki.
- b. Orientasi pencapaian standart kinerja.
- c. Perhatian terhadap kualitas.
- d. Efesiensi kerja.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. Dengan kata lain keterampilan adalah bentuk pelaksanaan tindakan fisik untuk melakukan suatu pekerjaan dan hasil dari suatu pekerjaan tersebut yang kemudian disebut dengan karya. Keterampilan dibutuhkan untuk mewujudkan apa saja yang menjadi keinginan manusia (Riyantini, 2021).

Adapun indikator keterampilan dalam (Busro, 2018) adalah:

- a. Keahlian.
- b. Profesionalisme.
- c. Pengalaman.
- d. Kecepatan kerja.

3. Kemampuan individu (*ability*)

Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik pribadi seperti kecerdasan, keterampilan fisik yang manual, ataupun sifat-sifat yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk menstabilkan

suatu tindakan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan pada suatu perusahaan merupakan bakat yang telah diperolehnya sejak lama, baik itu kemampuan yang telah ada pada dirinya dari sejak kecil maupun saat seseorang tersebut mengayam pendidikan. Sehingga semakin baik kemampuan seseorang tersebut, tentu akan berkaitan dengan hasil pekerjaan yang akan dilaksanakannya (Nisa, 2015).

Adapun indikator kemampuan individu dalam (Busro, 2018) adalah:

- a. Kemampuan mengembangkan kemampuan pribadi.
- b. Tanggung jawab individu.
- c. Efektivitas.
- d. Target waktu.
- e. Menyelesaikan masalah.

2.4 Masa Kerja

2.4.1 Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dihabiskan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dipahami, maka dari itu karyawan lebih mudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan tersebut (Handoko, 2016). Ranupendoyo (2014), bahwa masa kerja adalah jumlah waktu yang telah dilalui seseorang sejak mendalami suatu pekerjaan. waktu kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang pekerjaannya. Pada umumnya, karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak

tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, sehingga keterampilan profesionalnya semakin meningkat (Maret et al., 2016).

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2020), menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) adalah pengalaman perorangan yang akan menentukan perkembangan dalam suatu pekerjaan dan suatu departemen/jabatan. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Pentingnya mengetahui senioritas atau masa kerja seseorang dalam suatu organisasi, karena senioritas merupakan indikator yang memiliki kecenderungan para pekerja untuk melakukan aktivitas profesionalnya. Contohnya saja pada produktifitas tenaga kerja, semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi produktivitasnya karena lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Maret et al., 2016).

Dilihat dari definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas, masa kerja erat kaitannya dengan efisiensi kerja karyawan perusahaan, tenaga kerja akan mencapai hasil yang memuaskan tentunya tergantung dari kapasitas dan keterampilan dari perusahaan itu sendiri. Masa kerja dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan hasil dari penyerapan dalam berbagai aktivitas di dalam perusahaan. Akibatnya, karyawan dapat mengembangkan

keterampilan yang secara otomatis muncul dalam tindakan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Untuk itu dalam hal ini perlu adanya perhatian dari atasan perusahaan, agar dapat mengurangi faktor-faktor yang menurunkan kualitas operasional perusahaan khususnya bagi karyawan pada perusahaan tersebut (Candra, 2018).

2.4.2 Komponen-Komponen Masa Kerja

Pada umumnya masa kerja merupakan pengalaman dari seorang karyawan yang akan menentukan pertumbuhan pekerjaan dan kedudukannya pada perusahaan. Pertumbuhan jabatan pada pekerjaan dapat dialami maupun didapati oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman yang diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang maju kearah yang lebih positif, baik kecakapan atau pengetahuan maupun yang lainnya dalam pekerjaan sehingga bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah, baik di dalam kualitas maupun kuantitas kerja (Alfiyana, 2017).

Menurut Alfiyana, (2017) komponen-komponen masa kerja terdiri dari:

a. Usia kerja

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifat fisik maupun non fisik. Pada umumnya,

tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

b. Beban kerja

Menurut Menpan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan, merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Merupakan tingkat penugasan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sesuai dengan devisi karyawan.

2.4.3 Pentingnya Masa Kerja Dalam Perusahaan

Setiap organisasi tentunya menginginkan para karyawannya terus berkarya selama masa kerjanya. Hal itu cukup penting demi menjaga kelangsungan hidup organisasi. Penempatan tenaga kerja oleh manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia terus berhati-hati dalam memilih tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan. Apabila tenaga kerja yang ditempatkan dapat bekerja dengan baik, maka

kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menjadi optimal (Fitriantoro, 2016).

Pada dasarnya prinsip individu dalam setiap organisasi memiliki kemampuan, kepandaian, keterampilan, serta potensi yang dapat berubah dan berkembang dari waktu ke waktu. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan belajar, sedangkan keterampilan dapat ditambah dengan mengerjakan tugas berulang-ulang. Masa kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan lebih banyak memperoleh pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.4 Indikator Masa Kerja

Menurut Candra (2018), ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu:

- a. Lama waktu/periode bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan

informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Sebelum seseorang dapat diterima untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi biasanya akan melalui proses atau masa percobaan terlebih dahulu. Dalam masa ini organisasi atau perusahaan akan melakukan penilaian menurut kecakapan, kedisiplinan, pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman. Tentu ini merupakan tindakan baik yang dilakukan oleh setiap perusahaan, namun masih ada beberapa diantaranya yang masih menyepelekan akan hal pengalaman atau masa kerja seorang karyawan, padahal jika dilihat dari konteks yang luas lamanya bekerja atau pengalaman pada suatu perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri (Kerja & Dan, 2020).

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara maupun upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam kategori individual ataupun perseorangan, karena besarnya kompensasi yang diberikan maka akan mempengaruhi suatu ukuran keberhasilan bagi individu

tersebut, sehingga dapat menggapai serta mencapai tujuan-tujuan bagi suatu perusahaan atau organisasi (Sunarto, 2021).

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. menurut Rivai (2012) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Handoko (2017) “menyatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Hasibuan (2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari definisi kompensasi yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa ataupun bentuk apresiasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan terhadap pengorbanan, baik pengorbanan waktu, jasa maupun yang lainnya terhadap hasil kerjanya yang diberikan kepada pihak perusahaan.

2.5.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2019) adalah:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifield untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.5.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang membuat pentingnya kompensasi dalam (Tim, 2009) adalah:

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c) Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- d) Produktifitas kerja karyawan.
- e) Pemerintah dengan UU dan keppresnya.
- f) Posisi jabatan karyawan.
- g) Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- h) Kondisi perekonomian nasional.
- i) Jenis dan sifat pekerjaan.

2.5.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2019) adalah:

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan

walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikasi antara suatu kemampuan dan juga motivasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang konkret, dalam artian hasil yang diperoleh oleh karyawan dengan secara nyata melalui penilaian suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo,2019). Kinerja seseorang juga ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya. Kinerja juga dapat ditentukan oleh beberapa faktor sebagai pendukung keberhasilannya (Wahyudi.et.al.,2018). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja (Jaitun, 2013). Kinerja merupakan hasil kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (Nurjaya et al., 2021).

Dari definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang pada sebuah perusahaan demi tercapainya tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam beberapa periode waktu tertentu disebut dengan kinerja. Perusahaan tentu memiliki target yang akan dicapai, untuk itu dalam suatu perusahaan perlu ditetapkannya penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan, karena dengan telah diperolehnya hal yang demikian maka kesalahan maupun

kekurangan yang ada karyawan tersebut kedepannya bisa diperbaiki sehingga kualitas kinerja semakin membaik.

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko (2018) yaitu:

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kompetensi

Semakin kompeten karyawan yang dimiliki, maka kinerja dan produktivitas perusahaan semakin meningkat, sehingga pendapatan dalam periode tertentu juga ikut meningkat. Maka dari itu kompetensi menjadi hal yang sangat krusial bagi perusahaan.

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

d) Tingkat masa kerja

Masa kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu

perusahaan, faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak diperhatikan secara benar oleh pihak perusahaan.

e) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

f) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

g) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

h) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja yang dicapai oleh seseorang pada saat bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja itu sendiri, seperti yang telah dijelaskan di atas jika di antara faktor tersebut tidak tercapai maka dapat disimpulkan bahwa pada saat penilaian kinerja otomatis kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan akan berkurang. Oleh karena itu, pihak perusahaan lebih memperhatikan faktor ataupun hal-hal kecil lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik secara langsung ataupun tidak langsung. Jika dilihat secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat dua faktor, yakni faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis, kebutuhan dan lainnya, sedangkan faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya identitas tugas, otonomi, yang merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi (Huseno, 2016).

2.6.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015) manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai pelatihan dan pengembangan pegawai.

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja

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

- b. Kualitas hasil kerja

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

- c. Efisien dalam melaksanakan tugas

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

- d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- e. Inisiatif

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

f. Ketelitian

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

g. Kepemimpinan

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

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sangat sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.7 Penelitian Terkait

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku, skripsi dan juga jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Chyntia (2021) Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 30 sampel karyawan PT. ANGKASA PURA II. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur angket/kuisisioner. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, Sehingga kinerja akan meningkat sesuai yang diinginkan perusahaan. Tentu hal ini akan sangat berimbas pada pekerjaan yang akan diberikan oleh setiap karyawan pada perusahaan tersebut dan begitu pula sebaliknya jika perusahaan mengabaikan dalam aspek pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan menurun dan target perusahaan juga tidak akan tercapai.

2. Redho Muhammad Thoriq (2021) Universitas Tridianti Palembang dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BETUNG KRAWO”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 56 sampel karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BETUNG KRAWO. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur angket/kuisisioner. Alat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa Variabel kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dari karyawan tersebut.

3. Hartono (2021) Universitas Putera Batam dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GRAHA DWI PERKASA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 114 responden karyawan PT. GRAHA DWI PERKASA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur angket/kuisisioner. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Shodiq (2020) Institut Agama Islam Negeri Ponogoro dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, jumlah sampel 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan bahwa karyawan sudah merasa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan bahwa berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data lingkungan kerja yang selaras dengan kinerja pihak perusahaan hendaknya terus memperhatikan masalah lingkungan kerja.
5. Dina Novriyanti (2019) Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan BANK MUAMALAT HARKAT”. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui kompetensi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 30 responden karyawan BANK MUAMALAT HARKAT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur angket/kuisisioner. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi dan kemampuan 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.

6. Yulika Cindrawasih (2019) Universitas Bhayangkara Surabaya dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV SEJAHTERA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 50 responden dari populasi pegawai Pada PT. SKV SEJAHTERA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur

angket/kuisisioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Skv Sejahtera Surabaya, karena masih terdapat banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal serta banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan job desk yang seharusnya. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Skv Sejahtera Surabaya sehingga pengujian ini dapat terbukti dan teruji kebenarannya.

7. Dita Anggun (2018) Universitas Negeri Jakarta dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (PERSERO). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) dan populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian bengkel mesin mekanik yang berjumlah 72 karyawan, maka sampel yang diambil sebanyak 58 responden dengan

menggunakan teknik acak sederhana. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Masa kerja juga mempengaruhi kinerja, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan. Kemudian, semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula kinerjanya. Dan pada intinya, apabila tingkat pendidikan dan masa kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

8. Arnis Alfiana (2017) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur angket/kuisioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Adapun hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial variabel masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja yang tinggi belum tentu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Salah satu contohnya karyawan baru lebih bagus kinerjanya dibandingkan dengan karyawan lama karena karyawan baru diawasi oleh pimpinan perusahaan dan begitupula sebaliknya.

Tabel 2.2
Penelitian Terkait

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Chyntia (2021) Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANGKASA PURA II (PERSERO).	Regresi Linear Berganda	Karena kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, Sehingga kinerja akan meningkat sesuai yang diinginkan perusahaan. Tentu hal ini akan sangat berimbas pada pekerjaan yang akan diberikan oleh setiap karyawan pada perusahaan tersebut dan begitu pula sebaliknya jika perusahaan mengabaikan dalam aspek pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan menurun dan target perusahaan juga tidak akan tercapai.
2.	Redho Muhammad Thoriq (2021) Universitas Tridinanti	Regresi Linear Berganda	Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan

	<p>Palembang dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BETUNG KRAWO.</p>		<p>perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dari karyawan tersebut.</p>
3.	<p>Hartono (2021) Universitas Putera Batam dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GRAHA DWI PERKASA.</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Semakin meningkat kinerja karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial, pada dasarnya semakin rendah kinerja karyawan di suatu perusahaan tersebut di karenakan pemberian kompensasinya terlalu rendah.</p>
4.	<p>Shodiq (2020) Institut Agama Islam Negri Ponogoro dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Karyawan sudah merasa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan kompensasi yang baik.</p>

	Kediri.		
5.	Dina Novriyanti (2019) Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan BANK MUAMALAT HARKAT.	Regresi Linear Berganda	kompetensi dan kemampuan 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.
6.	Yulika Cindrawasih (2019) Universitas Bhayangkara Surabaya dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV SEJAHTERA.	Regresi Linear Berganda	Kompetensi diperlukan karena masih terdapat banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal serta banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan <i>job desk</i> yang seharusnya.
7.	Dita Anggun (2018) Universitas Negeri Jakarta	Regresi Linear Berganda	Masa kerja juga mempengaruhi kinerja, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula

	<p>dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (PERSERO).</p>		<p>kinerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat masa kerja yang diperoleh maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan. Kemudian, semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula kinerjanya.</p>
8.	<p>Arnis Alfiana (2017) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung).</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja yang tinggi belum tentu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Salah satu contohnya karyawan baru lebih bagus kinerjanya dibandingkan dengan karyawan lama karena karyawan baru di awasi oleh pimpinan perusahaan dan begitupula sebaliknya.</p>

Sumber : Data Diolah (2022)

2.8 Pengaruh Antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dengan kinerja merupakan hubungan yang sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat bahkan apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi merupakan hal dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Novriyanti (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi dan kemampuan 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.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yulika Cindrawasih (2019) yang mengatakan bahwa Kompetensi diperlukan karena masih terdapat banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga

menghasilkan kinerja yang tidak maksimal serta banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *job desk* yang seharusnya.

2.8.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Masa kerja merupakan kurun waktu atau jangka waktu seseorang yang sudah bekerja pada suatu tempat, yang dapat memengaruhi hasil kerja baik pada hal positif maupun negatif. Sehingga dengan diterapkannya yang demikian dalam perusahaan, tentu perilaku-perilaku yang kurang produktif semakin berkurang.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dita Anggun (2018) yang mengatakan bahwa Masa kerja juga mempengaruhi kinerja, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat masa kerja yang diperoleh maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan. Kemudian, semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula kinerjanya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Heri Candra (2018) yang mengatakan bahwa Jika dilihat dari lama masa kerja seseorang maka tenaga kerja akan mengalami peningkatan, baik dari segi keterampilan ataupun kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut. Pelaksanaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kontribusi yang dimaksud adalah kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan yang dapat menentukan besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerjanya. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan.

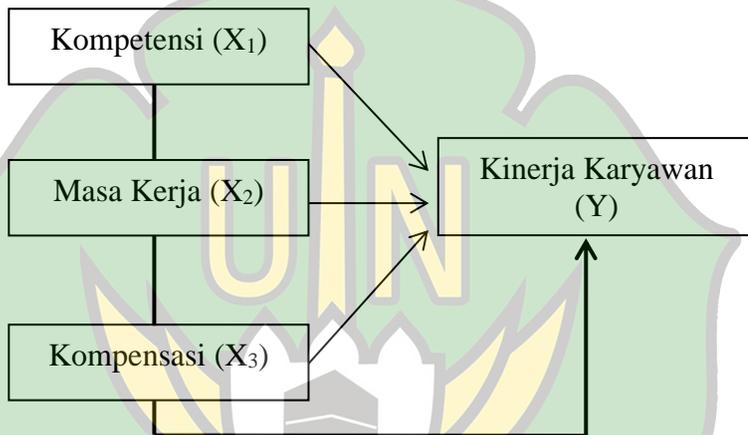
Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shodiq (2020) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa Karyawan sudah merasa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan kompensasi yang baik.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2021) Semakin meningkat kinerja karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial. Hasil serupa juga terdapat pada penelitian Thoriq (2021) yang menyatakan kompensasi merupakan faktor pendorong kinerja karyawan..

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terkait di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah (2022)

Secara toritis peneliti perlu menjelaskan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Terdapat tiga variabel bebas dalam kerangka pemikiran penelitian ini, yaitu: Kompetensi (X₁), Masa Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang peneliti buat, pengujian pertama atau yang dilambangkan dengan (H₁) terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Novrianty yang hasil penelitiannya variabel kompetensi

berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma, dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 artinya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat atau dengan kata lain H1 diterima.

Kemudian pengujian hipotesis kedua (H_2) juga terdapat pengaruh antara variabel masa kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih yang hasil penelitiannya variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

Dan pengujian hipotesis ketiga (H_3) terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Redho Muhammad Thoriq yang hasil penelitiannya secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.

Setelah dilakukannya pengujian secara parsial atau pengujian secara bertahap antar variabel bebas dengan variabel terikat, maka peneliti juga akan melakukan pengujian secara simultan atau pengujian secara serentak antar semua variabel dengan analisis regresi linear berganda.

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jelas dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017, 105) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
- H₂ : Diduga masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
- H₃ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
- H₄ : Diduga kompetensi, masa kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Variabel Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2001:55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat

Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh yang terdiri dari 31 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data.

Dalam penelitian ini, di karenakan jumlah dari populasi tidak lebih dari 30 maka populasi dijadikan semua sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh yang berjumlah 31 karyawan.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Atau dengan kata lain sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara

langsung di lapangan contohnya seperti narasumber atau informant.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:137). Sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang diambil tidak secara langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah dibuat orang lain, misalnya: buku, dokumen, foto, dan statistik. Sumber data sekunder dapat digunakan dalam penelitian, dalam fungsinya sebagai sumber data pelengkap ataupun yang utama bila tidak tersedia narasumber dalam fungsinya sebagai sumber data primer.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukannya cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu untuk memperoleh data penelitian, penulis menggunakan metode kuesioner (angket).

a. Kuesioner (angket).

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada 31 karyawan guna untuk mengetahui

metode kompetensi, masa kerja dan kompensasi akankah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Definisi Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian secara terperinci yang meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang ditujukan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Untuk itu mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) terdiri atas:

a. Kompetensi (X_1)

Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo dalam Henni (2020) adalah sebagai berikut:

- Keterampilan (*Skill*)
- Pengetahuan (*Knowledge*)

- Konsep diri (Sikap)
- Sifat (*Attitude*).

b. Masa Kerja (X_2)

Menurut Handoko (2007) Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masa kerja menurut Foster dalam Candra (2018) adalah sebagai berikut:

- Lama waktu/periode bekerja
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

c. Kompensasi (X_3)

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Sudaryo dalam (M.Sesaria, 2020) adalah sebagai berikut:

- Gaji dan upah
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas.

2. Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Yuliani dalam (Nurjaya et al., 2021) Kinerja merupakan hasil kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Kasmir dalam (Christian & Kurniawan, 2021) adalah sebagai berikut:

- Kualitas
- Kuantitas
- Jangka waktu
- Penekanan biaya
- Pengawasan
- Hubungan antar karyawan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X ₁)	Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.	1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Konsep diri (sikap) 4. Sifat sumber: Henni (2020)	Interval

2.	Masa Kerja (X ₂)	Menurut Handoko (2007) Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan.	1. Lama waktu/periode bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan Sumber: Candra (2018)	Interval
3.	Kompensasi (X ₃)	Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang Diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber: (M.Sesaria, 2020)	Interval
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Yuliani dalam (Nurjaya et al., 2021) Kinerja merupakan hasil kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jangka waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Sumber: (Christian & Kurniawan, 2021)	Interval

Sumber : Data Diolah (2022)

3.4.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hal apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang dibutuhkan, serta menarik kesimpulannya. Pengukuran variabel penelitian merupakan salah satu tahapan dalam penelitian yang menentukan dan menyusun alat ukur atau instrumen penelitian. Dharma dalam (Moehariono, 2012) keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono dalam (Onainor, 2019) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pertanyaan (negatif).

Tabel 3.2
Nilai Jawaban Kuesioner

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:94)

3.4.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014) menyatakan, instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk memperoleh suatu data, di dalam kuesioner penelitian ini terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai saran pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Adapun masing-masing indikator dalam kuesioner lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 3.3
Desain Instrumen Penelitian Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan Penelitian	Skala
Kompetensi X ₁	1. Keterampilan (<i>Skill</i>)	Saya sebagai karyawan memahami pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	Likert (1-5)
	2. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	
	3. Konsep diri (<i>Sikap</i>)	Sebagai karyawan saya harus memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan aturan perusahaan.	

	4. Sifat (<i>Attitude</i>)	Sebagai karyawan saya harus memiliki sifat yang baik dan berkualitas sesuai dengan keinginan perusahaan.	
Masa Kerja X_2	1. Lama waktu/periode bekerja	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.	Likert (1-5)
	2. Tingkat Pengetahuan indikator	Semakin lama saya bekerja, maka semakin tinggi pula pemahaman tentang pekerjaan tersebut.	
	3. penguasaan pekerjaan/peralatan	Lamanya waktu kerja yang saya tekuni, tentu akan memperoleh pengalaman dan kemahiran pada pekerjaan atau alat kerja tersebut.	
Kompensasi X_3	1. Gaji dan upah	Perusahaan sudah semestinya memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan.	Likert (1-5)
	2. Insentif	Saya meyakini insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.	

	3. Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawannya.	
	4. Fasilitas	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	
Kinerja Karyawan Y	1. Kualitas	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan.	Likert (1-5)
	2. Kuantitas	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	
	3. Jangka waktu	Saya sebagai karyawan akan terikat dengan pekerjaan pada perusahaan sesuai dengan ketetapan waktu yang ditentukan.	
	4. Penekanan biaya	Saya sebagai karyawan diminta mengurangi atau menekan biaya perusahaan untuk meningkatkan	

		keuntungan perusahaan.	
	5. Pengawasan	Karyawan akan selalu diawasi oleh pihak atasan	
	6. Hubungan antar karyawan	Karyawan diminta untuk memperbaiki hubungan satu sama lain agar tidak terjadinya konflik dalam pekerjaan.	

Sumber : Data Diolah (2022)

3.5 Metode dan Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Suharsaputra, 2012) instrumen validitas merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat akurasi data yang diperoleh oleh peneliti pada objek penelitian yang dilakukan.

Ketentuan suatu item bisa dikatakan valid atau tidaknya menurut (Sugiyono,2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Dalam penelitian ini perhitungan rumus akan

menggunakan bantuan SPSS (Statistical Service Solutions) versi 24.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukur data yang menghasilkan data reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu memunculkan hasil yang sama secara konsisten setiap dilakukannya pengukuran (Gunawan & Sunardi, 2016). Menurut Ghozali (2011) reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden merupakan jawaban yang konstan dari setiap waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, jika semakin tinggi tingkat reliabilitas maka semakin baik alat pengukur tersebut.

Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011:48).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal ProbabilityPlot (P-P Plot). Ghozali (2013:163) juga menjelaskan suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi

dengan titik titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik titik data searah mengikuti garis diagonal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Rosita et al.,2018) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, atau dengan kata lain model regresi yang terbebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan:

1. nilai R square (R^2) sangat tinggi, tetapi secara sendiri-sendiri regresi antara variabel-variabel independen dengan dependen variabel tidak signifikan.
2. korelasi antara variabel-variabel independen sangat tinggi diatas 0,80.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Rosita et al., 2018) uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika berada disebut heterokedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau sama sekali tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heterokedastisitas

dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:142).

3.5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji statistik regresi linear berganda. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Masa kerja
X ₃	= Kompensasi
β ₁	= Koefisien regresi untuk variabel X ₁
β ₂	= Koefisien regresi untuk variabel X ₂
β ₃	= Koefisien regresi untuk variabel X ₃

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji t.

3.5.3 Pengujian Hipotesis

3.5.3.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji t)

Menurut Ghozali dalam (Trilaksana, 2015) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual

dalam menerangkan variabel dependent secara parsial. Kriteria pengujiannya yaitu:

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 = 0$, (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan).

$H_a = 0$, (Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan).

b. Menggunakan tingkat signifikan 5%

c. Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah:

a. Jika signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.3.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dikenal juga dengan Uji serentak atau Uji Model / Uji Anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang peneliti buat bisa dikatakan baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, secara simultan tidak ada pengaruh antara kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, secara simultan ada pengaruh Kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Membuat batasan nilai

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ / dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = n - k - 1$ dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.4 Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

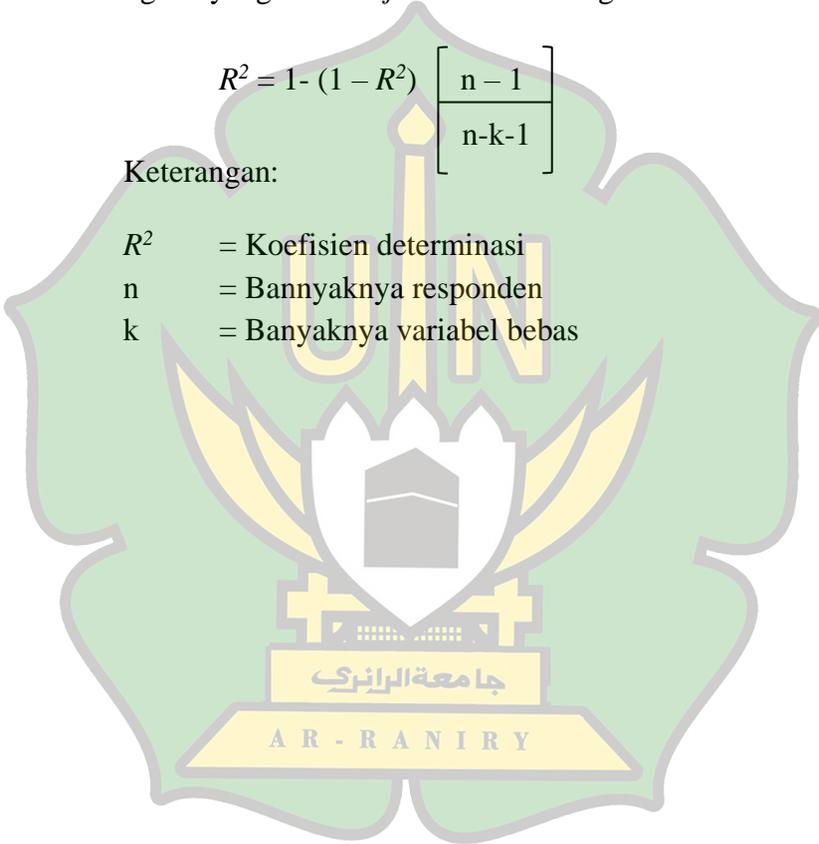
Koefisien determinasi hanyalah salah satu dan bukan satu-satunya kriteria memilih model yang baik. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap

tambahan satu variabel independen maka R^2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi yang mana model regresi yang baik. *Adjusted R²* dihitung dari:

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k - 1}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
- n = Banyaknya responden
- k = Banyaknya variabel bebas



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek BPRS Taman Indah Darussalam

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam beralamat di Komplek ATC Blok B No. 5 Padangsidimpuan, yang sekarang telah pindah alamat ke Jalan T. Nyak Arief No. 4, Kelurahan Lamgugop, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 13/17/KEP.GB/DpG/2011 tanggal 7 Maret 2011, PT. BPRS Taman Indah Darussalam mulai beroperasi tanggal 3 Mei 2011. Peresmian operasional BPRS ini dilakukan oleh Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Padangsidimpuan, yaitu Drs. Sahmakmur (Mewakili Walikota Padangsidimpuan) dan Jasma Jama'an Chaniago (Mewakili Pimpinan Bank Indonesia Sibolga) (PT BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh, 2022).

Modal dasar PT. BPRS Taman Indah Darussalam sesuai akte No. 29 tanggal 10 April 2011 adalah sebesar Rp 4 Milyar, dengan modal disetor ialah sebesar Rp 1 Milyar. Pada akhir bulan Oktober 2017 adanya investor baru atas nama Ulyani yang melakukan tambahan Setoran Modal sebesar Rp 2 Milyar sehingga dana setoran modal menjadi 2,52 Milyar. Dengan adanya investor baru mengakibatkan perubahan komposisi kepemilikan saham menjadi sebagai berikut (PT BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh, 2022):

1. Persaulian Hamonangan Nasution 19,86%
2. Gempar Nauli Hamonangan 8,51%
3. Efrida Zulyanti Nasution 5,67%
4. Syahrida Zariani Gon-gonan Nasution 7,80%
5. Alward Mool Lubis 1,42%
6. Ulyani 56,74%

Pada akhir Desember 2018 adanya penambahan saham sebesar Rp 100 juta dan masuknya Pemegang Saham baru atas nama Khairunnas dengan setoran modal sebesar Rp 200 juta, sehingga komposisi saham berubah menjadi:

1. Persaulian Hamonangan Nasution 18,30%
2. Gempar Nauli Hamonangan 7,84%
3. Efrida Zulyanti Nasution 5,23%
4. Syahrida Zariani Gon-gonan Nasution 7,19%
5. Alward Mool Lubis 1,31%
6. Ulyani 54,90%
7. Khairunnas 5,23%

Pada awal April 2019 dengan adanya perubahan kepemilikan atas saham, maka komposisi saham menjadi Ulyani sebesar 94,77% dan Khairunnas 5,23%. Untuk saat ini PT. BPRS Taman Indah Darussalam sudah mulai beroperasi di Jalan T. Nyak Arief No. 4 Kelurahan Lamgugop sejak adanya Surat Izin dari OJK Nomor S-276/KR-05/2019 tanggal 31 Oktober 2019. Karena adanya perubahan tempat beroperasi, maka Direksi, anggota Komisaris, DPS dan karyawan-karyawati yang bertugas di daerah

Padangsidimpuan mengajukan Pengunduran Diri dan disetujui dengan membayar semua pesangon kepada seluruh karyawan.

Pada bulan Agustus 2019, PT. BPRS Taman Indah Darussalam mencari SDI yang berpengalaman dan pada bulan November 2019 SDI sudah aktif bekerja sebagai karyawan di PT. BPRS Taman Indah Darussalam pada lokasi kerja yang baru. Pada tanggal 19 Desember 2019 telah dilakukan soft launching kantor di Area Banda Aceh. Soft Launching yang turut mengundang perwakilan Otoritas Jasa Keuangan serta sejumlah Lembaga Jasa Keuangan di Banda Aceh dibuka oleh Direktur Utama PT. BPRS Taman Indah Darussalam Bapak Armiza dan Ibu Erwina Siregar sebagai Direktur Operasional (PT BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh, 2022).

4.1.2 Visi dan Misi BPRS Taman Indah Darussalam

Visi adalah pandangan jauh tentang mengenai tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh adalah sebagai berikut (Sumber: BPRS Taman Indah Darussalam, 2022):

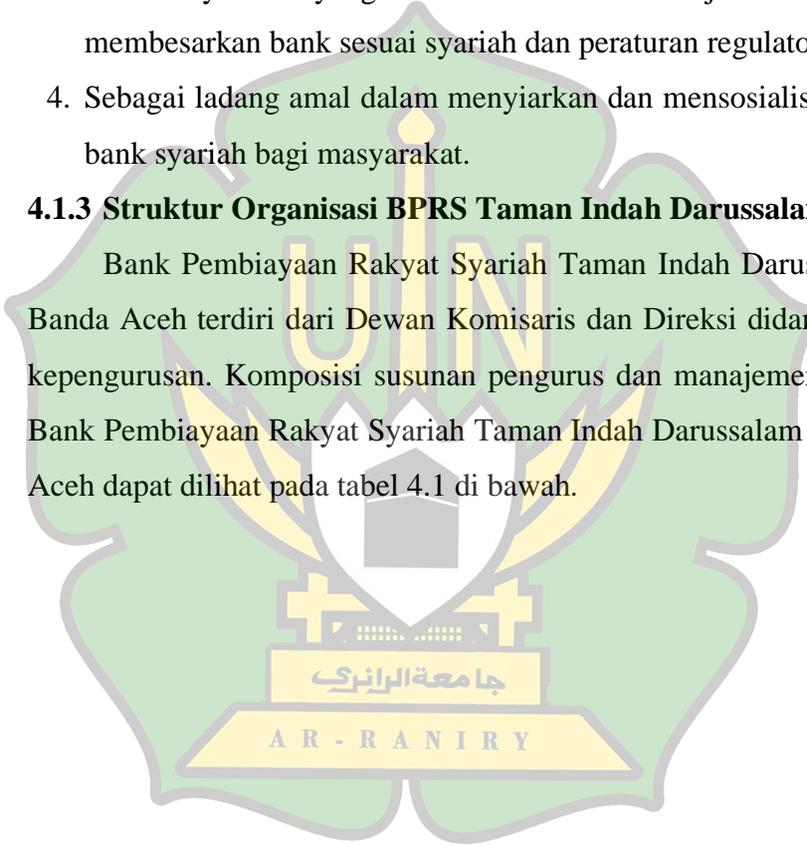
1. Terciptanya Bank Syariah yang inovatif, kreatif dan amanah.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam lembaga demi mewujudkan visi perusahaan tersebut. Adapun misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh adalah sebagai berikut (Sumber: BPRS Taman Indah Darussalam, 2022):

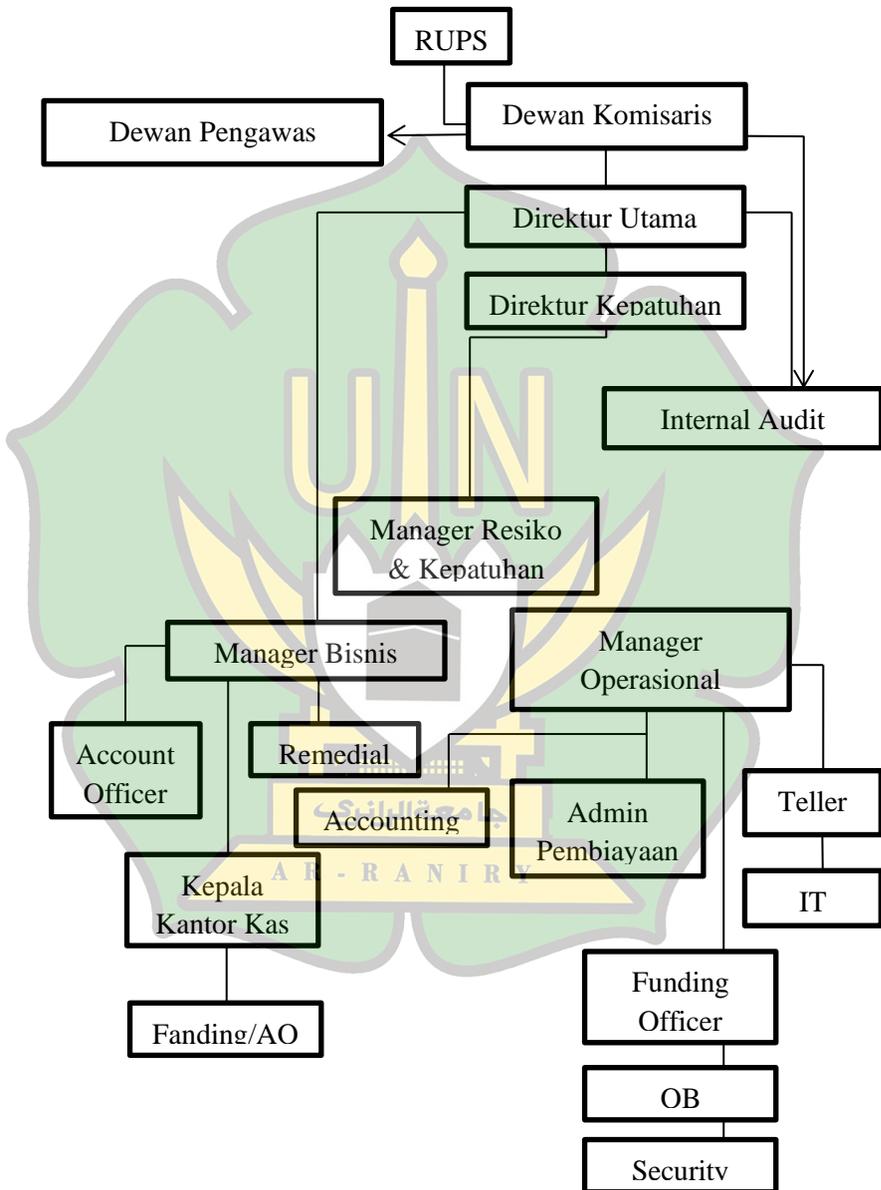
1. Bank Syariah yang inovatif membangun usaha umat yang produktif.
2. Bank Syariah yang kreatif mengembangkan usaha demi kemajuan bersama.
3. Bank Syariah yang amanah dalam menjalankan dan membesarkan bank sesuai syariah dan peraturan regulator.
4. Sebagai ladang amal dalam menyiarkan dan mensosialisasikan bank syariah bagi masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh terdiri dari Dewan Komisaris dan Direksi didampingi kepengurusan. Komposisi susunan pengurus dan manajemen pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh



Sumber: BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh (2022)

4.2 Deskripsi Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini berupa: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pendapatan perbulan dan lama bekerja. Peneliti memperoleh data responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Sampel yang diambil oleh penulis yaitu sebanyak 31 responden sesuai dengan sampel yang peneliti gunakan yakni sampling jenuh/sensus. Peneliti menggunakan sampling jenuh di karenakan jumlah populasi sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden

A. Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang tertera pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	17	54,8%
2.	Perempuan	14	45,2%
Total		31	100%

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak yaitu berkelamin laki-laki dengan jumlah 17 orang dengan persentase 54,8%. Sedangkan yang

berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 45,2%.

B. Responden Menurut Usia

Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan usia sebagaimana yang tertera pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 s.d. 30 Tahun	19	61,3%
2.	> 40 Tahun	12	38,7%
	Total	31	100%

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak berusia 18 s/d 30 Tahun yang berjumlah 19 orang dengan persentase 61,3%. Sedangkan responden yang lebih dari 40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 38,7%.

C. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan pendidikan terakhir sebagaimana yang tertera pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTP	1	3,2%
2.	SLTA	8	25,8%
3.	D3	9	29,0%
4.	S1	13	41,9%
Total		31	100%

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1 yang berjumlah 13 orang dengan persentase 41,9%, kemudian yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 9 orang dengan persentase 29,0%, selanjutnya yang berpendidikan terakhir SLTA berjumlah 8 orang dengan persentase 25,8% dan yang terakhir yang berpendidikan terakhir SLTP berjumlah 1 orang dengan persentase 3,2%.

D. Responden Menurut Pendapatan Perbulan

Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan pendapatan perbulan sebagaimana yang tertera pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

No.	Pendapatan Perbulan	Jumlah	Persentase
1.	1 s.d. 3 Juta	12	38,7%
2.	3 s.d. 5 Juta	18	58,1%
3.	5 s.d. 8 Juta	1	3,2%
Total		31	100%

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak berdasarkan pendapatan perbulan yaitu dengan pendapatan 3 s.d. 5 Juta berjumlah 18 orang dengan persentase 58,1%, kemudian dengan pendapatan 1 s.d. 3 Juta berjumlah 12 orang dengan persentase 38,7%, dan yang terakhir dengan pendapatan 5 s.d. 8 Juta berjumlah 1 orang dengan persentase 3,2%.

E. Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja

Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan tingkat lama bekerja sebagaimana yang tertera pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	13	41,9%
2.	1 s.d. 3 Tahun	17	54,8%
3.	3 s.d. 5 Tahun	1	3,2%
Total		31	100%

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak berdasarkan tingkat lama bekerja yaitu 1 s.d. 3 Tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 54,8%, kemudian kurang dari 1 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 41,9%, dan yang terakhir 3 s.d. 5 Tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,2%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

A. Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X₁)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel kompetensi dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Saya sebagai karyawan memahami pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	-	-	-	8	23	4,74
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	-	-	8	23	4,74
3.	Sebagai karyawan saya harus memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan aturan perusahaan.	-	-	-	9	22	4,71
4.	Sebagai karyawan saya harus memiliki sifat yang baik dan berkualitas sesuai dengan keinginan perusahaan.	-	-	-	9	22	4,71
Rerata							4,72

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jumlah untuk pernyataan 1 adalah 4,74, pernyataan 2 adalah 4,74, pernyataan 3 adalah 4,71 dan pernyataan 4 adalah 4,71. Sedangkan rerata untuk variabel kompetensi ini adalah 4,72, dimana dapat diketahui bahwa semua responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk pernyataan yang telah diajukan untuk variabel Kompetensi (X_1) dalam penelitian ini.

B. Tanggapan Responden Variabel Masa Kerja (X_2)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel masa kerja dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Masa Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.	-	-	1	12	18	4,55
2.	Semakin lama saya bekerja, maka semakin tinggi pula pemahaman tentang pekerjaan tersebut.	-	-	-	9	22	4,71
3.	Lamanya waktu kerja yang saya tekuni, tentu akan memperoleh pengalaman dan kemahiran pada pekerjaan atau alat kerja tersebut.	-	-	-	10	21	4,68
Rerata							4,64

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jumlah untuk pernyataan 1 adalah 4,55, pernyataan 2 adalah 4,71 dan pernyataan ke 3 adalah 4,68. Dengan nilai rerata untuk variabel masa kerja adalah 4,64, dimana dapat diketahui bahwa semua responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk pernyataan yang telah diajukan untuk variabel Masa Kerja (X_2) dalam penelitian ini.

C. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_3)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel kompensasi dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_3)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Perusahaan sudah semestinya memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan.	-	-	1	8	22	4,68
2.	Saya meyakini insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.	-	-	-	8	23	4,74
3.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawannya.	-	-	-	6	25	4,81
4.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif	-	-	-	10	21	4,68
Rerata							4,72

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jumlah untuk pernyataan 1 adalah 4,68, pernyataan 2 adalah 4,74, pernyataan 3 adalah 4,81 dan pernyataan 4 adalah 4,68. Sedangkan rerata untuk variabel kompetensi ini adalah 4,72, dimana dapat diketahui bahwa semua responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk pernyataan yang telah diajukan untuk variabel Kompensasi (X_3) dalam penelitian ini.

D. Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan.	-	-	-	11	20	4,65
	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	-	-	1	16	14	4,42
3.	Saya sebagai karyawan akan terikat dengan pekerjaan pada perusahaan sesuai dengan ketetapan waktu yang ditentukan.	-	-	1	13	17	4,52
4.	Saya sebagai karyawan diminta mengurangi atau menekan biaya perusahaan untuk meningkatkan	-	10	3	10	11	3,71

	keuntungan perusahaan.						
5.	Karyawan akan selalu diawasi oleh pihak atasan perusahaan demi kelancaran kinerja perusahaan.	-	-	-	8	23	4,74
6.	Karyawan diminta untuk memperbaiki hubungan satu sama lain agar tidak terjadinya konflik dalam pekerjaan.				12	19	4,61
Rerata							4,44

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui jumlah untuk pernyataan 1 adalah 4,65, pernyataan 2 adalah 4,42, pernyataan 3 adalah 4,52, pernyataan 4 adalah 3,71, pernyataan 5 adalah 4,74 dan pernyataan ke 6 adalah 4,61. Sedangkan rerata untuk variabel Kinerja ini adalah 4,44, dimana dapat diketahui bahwa semua responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk pernyataan yang telah diajukan untuk variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini, walaupun ada satu item pernyataan yang kurang setuju yakni pernyataan Y.4 dengan jumlah 3,71.

4.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui pernyataan kuesioner/angket valid atau tidak. Uji validitas juga berguna untuk mengetahui relavan atau tidak pernyataan-pernyataan dalam kuesioner/angket. Uji validitas dalam penelitian ini dengan

melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh 31 responden, kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji pearson correlation. Kuesioner dikatakan valid apabila rhitung > rtabel (0,3440). Berdasarkan nilai dari 31 responden sesuai dengan distribusi rtabel product moment, maka rtabel dalam penelitian ini adalah 0,3440. Dari uji validitas ini didapatkan hasil yang jelas dan ringkas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Kode Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	X1.1	0,802	0,3440	Valid
2.	X1.2	0,802	0,3440	Valid
3.	X1.3	0,819	0,3440	Valid
4.	X1.4	0,718	0,3440	Valid
5.	X2.1	0,859	0,3440	Valid
6.	X2.2	0,784	0,3440	Valid
7.	X2.3	0,814	0,3440	Valid
8.	X3.1	0,713	0,3440	Valid
9.	X3.2	0,647	0,3440	Valid
10.	X3.3	0,729	0,3440	Valid
11.	X3.4	0,703	0,3440	Valid
12.	Y.1	0,508	0,3440	Valid
13.	Y.2	0,692	0,3440	Valid
14.	Y.3	0,782	0,3440	Valid
15.	Y.4	0,578	0,3440	Valid
16.	Y.5	0,526	0,3440	Valid
17.	Y.6	0,792	0,3440	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kompetensi (X_1), masa kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai yang dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki kaitannya dengan konsistensi sebuah indikator. Reliabilitas merupakan alat ukur dalam menunjukkan konsistensi yang dapat dipercaya apabila alat ukur itu digunakan secara berulang. Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas jika nilai dari coefficient cronbach`s alpha $> 0,60$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,60	0,792	Reliabel
X ₂		0,753	Reliabel
X ₃		0,641	Reliabel
Y		0,610	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompetensi (X₁) yaitu 0,792, nilai variabel Masa Kerja (X₂) yaitu 0,753, nilai variabel Kompensasi (X₃) yaitu 0,641, dan untuk variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* variabel $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator yang digunakan pada variabel X₁, variabel X₂, Variabel X₃ dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel.

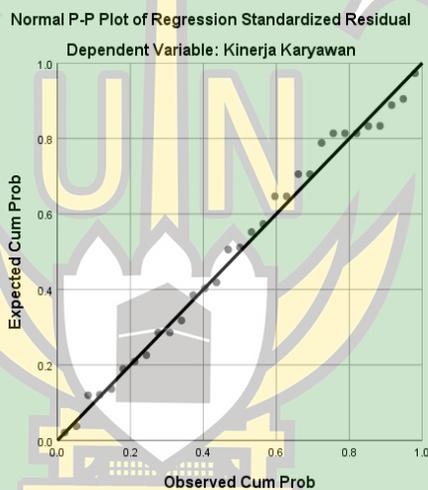
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas)

mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode grafik histogram dan probability plot. Berikut ini merupakan penyajian uji normalitas dalam penelitian ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil diagram probability plot (P-Plot) di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada di dalam diagram tersebut mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk analisis regresi berganda variabel bebas (independen), baik yang terdiri dari dua

ataupun lebih. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terdapat korelasi antara masing-masing variabel bebas (independen). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas (independen), apabila terjadinya korelasi antara variabel bebas maka variabel yang dimaksud tersebut disebut sebagai variabel yang tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya dengan sesama variabel bebas adalah sama dengan nol. Untuk melihat apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka antara variabel bebas dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X_1)	0,761	1,313	Tidak terjadinya multikolinieritas
Masa Kerja (X_2)	0,718	1,392	Tidak terjadinya multikolinieritas
Kompensasi (X_3)	0,682	1,466	Tidak terjadinya multikolinieritas

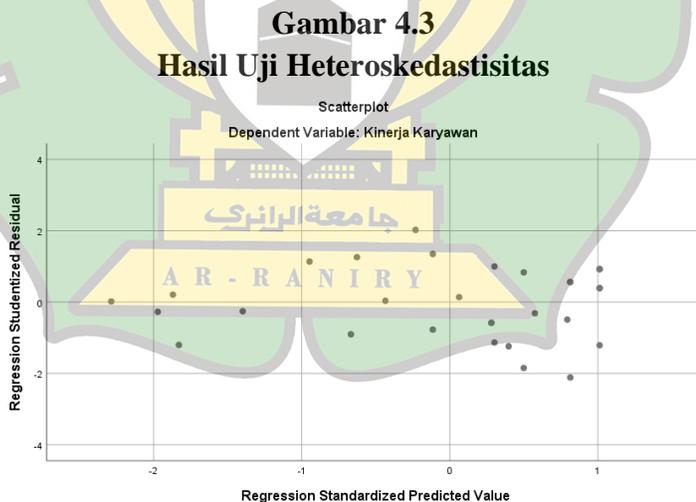
Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Kompetensi (X_1) yaitu 0,761, Masa Kerja (X_2) yaitu 0,718, dan Kompensasi (X_3) yaitu 0,682 atau $> 0,10$ dan VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk variabel Kompetensi (X_1) yaitu

1,313, Masa Kerja (X_2) yaitu 1,392, dan Kompensasi (X_3) yaitu 1,466 atau < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabelnya tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah adanya ketidaksamaan variance dan residual dari semua variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Apabila titik-titik dalam Scatterplot menyebar secara tidak teratur dan tidak membentuk suatu pola, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa di dalam grafik Scatterplot penyebaran titik-titiknya tidak beraturan dan

tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan untuk menganalisis hubungan antara Kompetensi, Masa Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

4.5 Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah adanya pengaruh dari variabel bebas (Independen) atau variabel X dengan variabel terikat (dependen) atau variabel Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3), sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Berikut ini adalah hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

A R - R Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(Constant)	,192	5,926
	Kompetensi	,318	,285
	Masa Kerja	,351	,338
	Kompensasi	,823	,330

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,192 + 0,318 (X_1) + 0,351 (X_2) + 0,823 (X_3) + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Masa kerja
X ₃	= Kompensasi
β ₁	= Koefisien regresi untuk variabel X ₁
β ₂	= Koefisien regresi untuk variabel X ₂
β ₃	= Koefisien regresi untuk variabel X ₃

Berdasarkan tabel 4.13 maka berikut ini adalah penjelasan dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini:

1. Konstanta (a) adalah sebesar 0,192 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi, masa kerja dan kompensasi maka nilai kinerja karyawan di perusahaan itu adalah 0,192.
2. Nilai koefisien untuk variabel Kompetensi (X₁) adalah 0,318. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X₁) bertambah 1 satuan dan variabel lain yang dianggap konstan, maka variabel Y akan meningkat menjadi 0,318 satuan atau dengan persentase 31,8%. Pada penelitian ini koefisien regresi untuk variabel Kompetensi memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa jika meningkatnya Kompetensi maka kinerja

karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien untuk variabel Masa Kerja (X_2) adalah 0,351. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa Masa Kerja (X_2) bertambah 1 satuan dan variabel lain yang dianggap konstan, maka variabel Y akan meningkat menjadi 0,351 satuan atau dengan persentase 35,1%. Pada penelitian ini koefisien regresi untuk variabel Masa Kerja memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa jika meningkatnya Masa Kerja maka kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien untuk variabel Kompensasi (X_3) adalah 0,823. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X_3) bertambah 1 satuan dan variabel lain yang dianggap konstan, maka variabel Y akan meningkat menjadi 0,823 satuan atau dengan persentase 82,3%. Pada penelitian ini koefisien regresi untuk variabel Kompensasi memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa jika meningkatnya Kompensasi maka kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam akan semakin meningkat.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya suatu variabel secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel terkait. Perbandingannya adalah

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan yang didapat akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan yang dapat dijadikan kriteria dalam pengujian:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa variabel bebas tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} untuk penelitian ini maka kita dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = n - k - 1 = 31 - 4 - 1 = 26$$

Dimana: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,192	5,926		,032	,974
	Kompetensi	,318	,285	,185	1,114	,275
	Masa Kerja	,351	,338	,177	1,037	,309
	Kompensasi	,823	,330	,438	2,494	,019

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah 1,114 sedangkan t tabel nya adalah 2,055. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu $1,114 < 2,055$ dan tingkat signifkansinya sebesar 0,275 yaitu di atas 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
2. Nilai t hitung untuk variabel Masa Kerja (X_2) adalah 1,037 sedangkan t tabel nya adalah 2,055. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu $1,037 < 2,055$ dan tingkat signifkansinya sebesar 0,309 yaitu di atas 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

3. Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X_3) adalah 2,494 sedangkan t tabel nya adalah 2,055. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $2,494 > 2,055$ dan tingkat signifikansinya sebesar 0,019 yaitu di bawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

4.6.2 Hasil Uji Simultan

Uji simultan adalah pengujian koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama. Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk mengetahuinya yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05$ (5%), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil dari perhitungan uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,430	3	25,810	6,855	,001 ^b
	Residual	101,666	27	3,765		
	Total	179,097	30			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Masa Kerja						

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui perhitungan yang telah dilakukan memperoleh F hitung sebesar 6,855 dengan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan cara:

$$(N1) = df1 = k-1 = 4-1 = 3$$

$$(N2) = df2 = n-k = 31-4 = 27$$

Maka nilai F tabel untuk penelitian ini adalah 2,960. Dimana nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($6,855 > 2,960$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, masa kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

4.6.3 Hasil Uji Determinasi (R_2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa berpengaruhnya variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Uji determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel Kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,658 ^a	,432	,369	1,940
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Masa Kerja				

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa 0,369 atau 36,9% variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, masa kerja dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,114 sedangkan t tabelnya adalah 2,055. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,114 < 2,055$ dan memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,275 yaitu di atas 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak yang artinya variabel Kompetensi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi dinyatakan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Tidak berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja karyawan di karenakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh beranggapan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan segala pekerjaan tidak didasari dari latar belakang yang dimiliki, melainkan dengan ketekunan dan kesungguhan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan baik. Hal ini tidak sejalan dengan teori Adam et al., (2021) yang mengatakan kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan (Listiorini, I 2018).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wondal et al., (2019) yang hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan alasan masih banyak karyawan yang tidak menyadari kompetensi yang ada dalam diri mereka sehingga kinerja mereka tidak optimal dikarenakan mungkin kurang adanya pelatihan-pelatihan yang memadai sehingga kompetensi yang ada tidak berkembang dan tidak mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2017), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

4.7.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Masa Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,037 sedangkan t tabelnya adalah 2,055. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,037 < 2,055$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,309 yaitu di atas 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak yang artinya variabel Masa Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja yang lama belum tentu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, Bahkan kinerja *fresh graduate* bisa dikatakan lebih mendominasi pada hasil pekerjaan yang dilaksanakan, itu semua terjadi karena bukan hanya menfokuskan pada pengalaman atau masa kerjanya saja tetapi juga pada keseriusan dalam pelaksanaan tugas yang dibebani.

Hal ini tidak sejalan dengan teori Nitisemito dalam Ranupendoyo (2005) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik (Tians et.al,2016).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kereh et al., (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaga kerja pada perusahaan belum tentu dapat

mencapai hasil yang memuaskan tetapi tergantung dari kemampuan, kecapakan dan keterampilan sehingga memperoleh pelaksanaan kerja yang baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiah (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh masa kerja karyawan, dimana kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman yang cukup akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang cukup, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,494 sedangkan t tabelnya adalah 2,055. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,494 < 2,055$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 yaitu di bawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang artinya variabel Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.

Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh, memiliki tingkat kompensasi yang baik maka akan berdampak baik terhadap kinerja yang akan diberikan kepada

perusahaan, karena jika karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menghasilkan prestasi dan kinerja terbaiknya.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan Merlina (2018) dengan judul pengaruh jenjang karir, kompensasi financial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot, yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik sistem kompensasi di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

4.7.4 Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) memperoleh nilai F hitung sebesar 6,855 dan F tabelnya adalah 2,960. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $6,855 > 2,960$, dan

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yaitu di bawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a4} dapat diterima yang artinya variabel Kompetensi (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika dilihat dari nilai *R Square* (R^2) pada penelitian ini menunjukkan hasil 0,369. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi, masa kerja dan kompensasi adalah sebesar 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan lebih memperhatikan tingkat SDM dalam suatu perusahaan maka suatu perusahaan tersebut dapat memperoleh kinerja yang memuaskan sehingga senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari hasil statistik ketiga variabel independen yakni kompetensi, masa kerja dan kompensasi yang saling mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat disimpulkan, jika ketiga variabel tersebut saling beriringan dalam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka perusahaan pun akan memiliki keberhasilan dan keberlangsungan hidup. Sesuai dengan teori Anoraga (2015) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yaitu termasuk kompetensi, masa kerja dan kompensasi. Penguatan ilmu pengetahuan atau kemampuan dapat memperkuat sisi intelektual yang mengeluarkan ide-ide kreatif karyawan,

pengalaman yang akan mengontrol sisi kemampuan setiap individu serta intensif atau penghargaan dasarnya menuntun seseorang untuk melakukan perilaku-perilaku yang mulia. Hal ini sejalan dengan gelar yang dimiliki oleh perbankan syariah, dimana pihak perbankan harus mempertahankan kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan ide kreatif baik dalam hal produk, pelayanan dan lainnya agar senantiasa dekat dengan nasabah/masyarakat. Perbankan syariah perlu memperhatikan sumber daya manusia yang akan direkrut, karena sumber daya manusia tersebut yang memahami dan menghayati arti kerja bukan hanya sebagai penghasil untuk mencukupi perekonomian secara individu tetapi juga jalan untuk memperoleh rahmat dari yang maha kuasa.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Dwiyanti (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng, kemudian diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiyana (2017) dengan judul pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap tanggung jawab karyawan dalam perfektif ekonomi islam (Studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) dan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatin (2017) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
2. Masa kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
3. Kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh.
4. Kompetensi (X_1), Masa kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh dengan nilai R^2 sebesar 36,9%. Sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain contohnya seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

1. Bagi akademik diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Sebagai penambah, pelengkap dan pembanding hasil dari penelitian yang sudah ada.
2. Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti dalam ruang lingkup satu perusahaan, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk dilakukan dalam ruang lingkup yang lebih besar dan menggunakan responden yang lebih banyak.
3. Peneliti memberikan saran terhadap penelitian yang akan dilakukan selanjutnya untuk menambahkan variabel yang tidak penulis gunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh diharapkan kepada pihak atasan perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja atau hasil kerja dari karyawan itu sendiri serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis(JIMBI)*,2(1),41–50.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Al, P. Pp. Pd. M. et. (2021). *Jurnal ekonomi stie pasim sukabumi* 47. 10(01), 48–67.
- Alfiyana, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 1*, 161.
- Amin, N. M. (2015). Skripsi: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prenada Media Group* (Vol. 53, Issue 9, pp. 271–281).
- Candra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. *Universitas Medan Area*.

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).

Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.

Heriyati. (2016). Pengaruh kopetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id

Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Kasmir. (2015). *Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil ke.* 1–16.

Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913.
- Kerja, P. P., & Dan, M. K. (2020). *PADA PT BPR ARISMENTARI AYU ADIWERNA 2020*.
- M.Sesaria. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Maret, N., Kualitatif, S., Kerja, M., Negeri, P., Pada, S., Pemberdayaan, B., Pada, D., Dinas, S., Dan, P., Kota, K., Pertanian, P. D., Dan, P., Kabupaten, P., & Kanan, W. A. Y. (2016). *Visionist Visionist*. 5.
- Moehariono. (2012). *Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi*. 8–33.
- Nisa, K. (2015). *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan*.
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. 1–103.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Onainor, E. R. (2019). *Metode penelitian skala likert*. 1, 105–112.
- Retnosari, I., Budi, L., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori.

Journal Of Management, 2(2), 1–12. Menampilkan hasil untuk Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori%0Aatau telusuri Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance

Riyantini, I. G. A. A. T. (2021). PENGARUH KEAHLIAN PENGGUNA, KESESUAIAN TUGAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA) (Studi) (Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi , Badung). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 5(4), 242–257.

Rosita, N. W. A., Isharijadi, & Murwani, J. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham pada Perusahaan Jasa yang Terdaftar di BEI. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2), 1–13.

Sidebang, K. N. (2019). Pengaruh Gaji, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat. *Universitas Komputer Indonesia*, 21–47. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2038>

Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12370>

Tho'in, M. (2016). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>

- Tim, D. (2009). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Oleh : Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra*. <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/1/--timpengaja-26-1-teknikp-s.pdf>
- Tjahyanti, S. (2020). *Karyawan Human Resources and Facility Management*. 12(2), 127–132.
- Trilaksana, M. G. (2015). Efektifitas penggunaan drop box dan electronic filling (e-filling) sistem untuk meningkatkan kepatuhan pelaporan SPT tahunan pajak penghasilan wajib pajak orang pribadi. *Thesis*, 44–55. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/2261>
- Widianingsih, W. (2019). Analisis Kompetensi Karyawan Di Pt Abbott. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 1154–1159.
- Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, MASA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH DARUSSALAM BANDA ACEH

Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah
Darussalam
Banda Aceh

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zamharira

NIM : 180603185

Prodi : Perbankan Syariah

Dalam rangka riset atas pengaruh kompetensi, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner di wilayah kerja saudara. Keberhasilan identitas saudara dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Zamharira

KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. BIODATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 18 s/d 30 Tahun > 40Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya
5. Jabatan/Golongan :
6. Pendapatan Perbulan : 1 s/d 3 Juta 3 s/d 5 Juta
 5 s/d 8 Juta > 8 Juta
7. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1s/d 3Tahun
 3 s/d 5 Tahun > 5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom pilihan jawaban sesuai dengan pendapat anda. Keterangan penilaian yang disediakan adalah:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 Tidak Setuju (TS) : 2
 Kurang Setuju (KS) : 3
 Setuju (S) : 4
 Sangat Setuju (SS) : 5

C. KUESIONER

Kompetensi (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kompetensi (X₁)	1	2	3	4	5
Keterampilan						
1.	Saya sebagai karyawan memahami pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
Pengetahuan						

2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Konsep Diri (Sikap)						
3.	Sebagai karyawan saya harus memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan aturan perusahaan.					
Sifat						
4.	Sebagai karyawan saya harus memiliki sifat yang baik dan berkualitas sesuai dengan keinginan perusahaan.					

Masa Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Masa Kerja (X₂)		1	2	3	4	5
Lama Waktu/Periode Bekerja						
1.	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.					
Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan						
2.	Semakin lama saya bekerja, maka semakin tinggi pula pemahaman tentang pekerjaan tersebut.					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
3.	Lamanya waktu kerja yang saya tekuni, tentu akan memperoleh pengalaman dan kemahiran pada pekerjaan atau alat kerja tersebut.					

Kompensasi (X₃)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi (X₃)		1	2	3	4	5
Gaji Dan Upah						

1.	Perusahaan sudah semestinya memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
Insentif						
2.	Saya meyakini insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.					
Tunjangan						
3.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawannya.					
Fasilitas						
4.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.					
Kinerja (Y)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kinerja Karyawan (Y)	1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan.					
Kuantitas						
2.	Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.					
Jangka Waktu						
3.	Saya sebagai karyawan akan terikat dengan pekerjaan pada perusahaan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan.					
Penekanan Biaya						

4.	Saya sebagai karyawan diminta mengurangi atau menekan biaya perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.					
Pengawasan						
5.	Karyawan akan selalu diawasi oleh pihak atasan perusahaan demi kelancaran kinerja perusahaan.					
Hubungan Antar Karyawan						
6.	Karyawan diminta untuk memperbaiki hubungan satu sama lain agar tidak terjadinya konflik dalam pekerjaan.					

Lampiran 2: Tabulasi Data

Tabulasi data jawaban pernyataan 31 responden

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi (X_i)				Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16

5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19

2. Masa Kerja (X₂)

Masa Kerja (X ₂)			Total
X2.1	X2.2	X2.3	
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	4	14
5	4	5	14
4	5	5	14
4	4	4	12

5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15

3. Kompensasi (X_3)

Kompensasi (X_3)				Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	5	4	19
5	4	5	5	19

4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
3	5	5	4	17
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	5	5	5	19
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

4. Kinerja (Y)

Kinerja (Y)						Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
4	4	4	2	4	4	22
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	2	5	4	24
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	2	5	4	24
5	5	4	2	5	4	25
5	4	4	2	5	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28

5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	2	5	5	25
5	4	5	2	5	5	26
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	2	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	2	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	2	5	5	27
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29

Lampiran 3: Frekuensi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	17	54.8	54.8	54.8
	Wanita	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 s/d 30 Tahun	19	61.3	61.3	61.3
	< 50 Tahun	12	38.7	38.7	100.0

	Total	31	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

3. Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	3.2	3.2	3.2
	SLTA	8	25.8	25.8	29.0
	D3	9	29.0	29.0	58.1
	S1	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Pendapatan Perbulan

PENDAPATAN PERBULAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 3 Juta	12	38.7	38.7	38.7
	3 s/d 5 Juta	18	58.1	58.1	96.8
	5 s/d 8 Juta	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

5. Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	13	41.9	41.9	41.9
	1 s/d 3Tahun	17	54.8	54.8	96.8
	3 s/d 5Tahun	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4: Uji Validitas

1. Kompetensi (X₁)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	.832**	.435*	.272	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.138	.000
	N	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.832**	1	.435*	.272	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.138	.000
	N	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.435*	.435*	1	.687**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.272	.272	.687**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.138	.138	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
Total_X X1	Pearson Correlation	.802**	.802**	.819**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

2. Masa Kerja (X₂)

A R - R Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.501**	.554**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000
	N	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.501**	1	.471**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.004		.008	.000
	N	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.471**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.000
	N	31	31	31	31

Total_X2	Pearson Correlation	.859**	.784**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31

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

3. Kompensasi (X₃)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X 3
X3.1	Pearson Correlation	1	.197	.317	.360*	.713**
	Sig. (2-tailed)		.289	.082	.047	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.197	1	.457**	.224	.647**
	Sig. (2-tailed)	.289		.010	.226	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.317	.457**	1	.361*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.082	.010		.046	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.360*	.224	.361*	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.047	.226	.046		.000
	N	31	31	31	31	31
Total_X 3	Pearson Correlation	.713**	.647**	.729**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

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

4. Kinerja (Y)

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.439*	.322	-.118	.641**	.380*	.508**
	Sig. (2-tailed)		.014	.077	.526	.000	.035	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31

Y.2	Pearson Correlation	.439*	1	.549**	.083	.446*	.600**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.014		.001	.659	.012	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	.322	.549**	1	.214	.543**	.732**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001		.248	.002	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	-.118	.083	.214	1	-.196	.239	.578**
	Sig. (2-tailed)	.526	.659	.248		.290	.195	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.641**	.446*	.543**	-.196	1	.439*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.002	.290		.013	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.380*	.600**	.732**	.239	.439*	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.195	.013		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total_Y	Pearson Correlation	.508**	.692**	.782**	.578**	.526**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

1. Kompetensi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	4

2. Masa Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	3

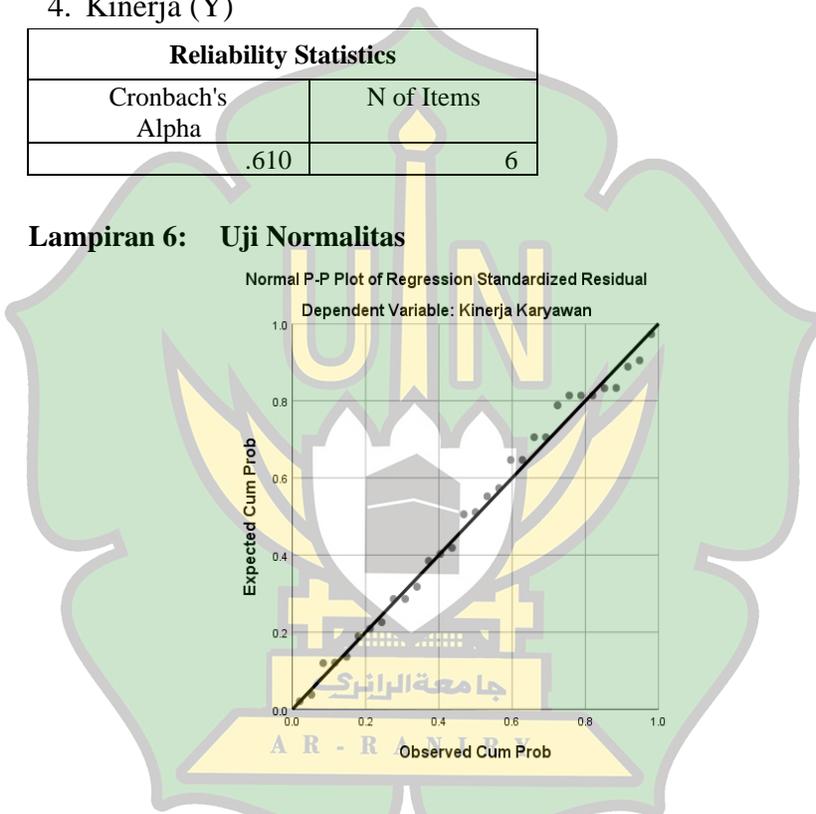
3. Kompensasi (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	4

4. Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

Lampiran 6: Uji Normalitas

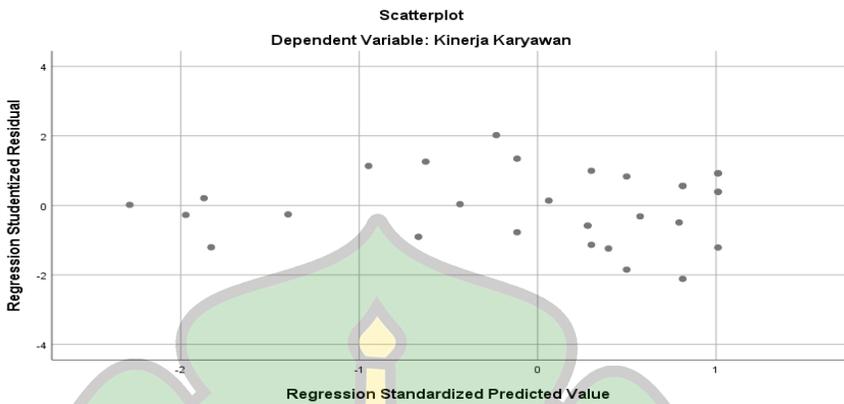


Lampiran 7: Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,032	,974		
	Kompetensi	1,114	,275	,761	1,313
	Masa Kerja	1,037	,309	,718	1,392
	Kompensasi	2,494	,019	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8: Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9: Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,192	5,926
	Kompetensi	,318	,285
	Masa Kerja	,351	,338
	Kompensasi	,823	,330

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10: Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,192	5,926		,032	,974
	Kompetensi	,318	,285	,185	1,114	,275
	Masa Kerja	,351	,338	,177	1,037	,309
	Kompensasi	,823	,330	,438	2,494	,019

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 11: Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,430	3	25,810	6,855	,001 ^b
	Residual	101,666	27	3,765		
	Total	179,097	30			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Masa Kerja						

Lampiran 12: Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,658 ^a	,432	,369	1,940
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Masa Kerja				

Lampiran 13: Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800

13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

جامعة الرانري

AR - RANIRY

Lampiran 14: Tabel t

P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
r df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496

AR - RANIRY

24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825

96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 15: Tabel F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235

34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055

82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

