

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG
BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**RYAN SETIAWAN
NIM. 190603390**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Ryan Setiawan
NIM : 190603390
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 pemalsuan 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 2023

Menyatakan



(Ryan Setiawan)

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

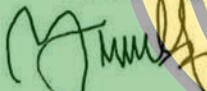
**Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah
Kantor Cabang Banda Aceh**

Disusun Oleh:


Ryan Setiawan
NIM: 190603390

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

Pembimbing I


Yulindawati, S.E., M.M.
NIP. 197907132014112002

Pembimbing II


Rachmi Meutia M. Sc
NIP. 198803192019032013

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah,

Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 197711052006042001

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah
Kantor Cabang Banda Aceh**

Ryan Setiawan
NIM: 190603390

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) Dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal : Selasa, 12 Desember 2023 M
29 Jumadil Ula 1445 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Yulhidawati, S.E., M.M.
NIP. 197907132014112002

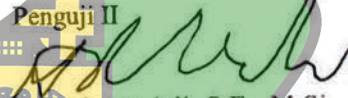
Sekretaris


Rachmi Meutia M. Sc
NIP. 198803192019032013

Penguji I


Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002

Penguji II


A. Rahmat Adi, S.E., M.Si.
NIDN. 2025027902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Prof. Dr. Hafas Furqani, M. Ec.
NIP. 198006252009011009





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 : Ryan Setiawan
NIM : 190603390
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : setiawanryan984@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 KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BANDA
ACEH**

Berserta 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 :

AR - RANIRY
Mengetahui,

Penulis

Ryan Setiawan
Nim: 190603390

Pembimbing

Yulindawati, S.E., M.M.
NTP.197907132014112002

Pembimbing II

Rachmi Meutia M. Sc
NTP. 198803192019032013

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, 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 Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang 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. Prof. 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, SP., S. HI., ME selaku ketua Laboratorium serta staf Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Yulindawati, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan Rachmi Meutia M. Sc selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan informasi, membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Marwiyati, SE., MM. selaku penguji I dan A. Rahmat Adi, S.E., M.Si. selaku penguji II yang telah banyak memberikan saran dan masukan untuk penulisan skripsi ini menjadi penelitian yang baik.
6. Muhammad Arifin, Ph. D. Selaku Penasehat Akademik, dosen-dosen, dan staff akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Pimpinan dan pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk

melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi dan bersedia menjadi responden pada penelitian penulis.

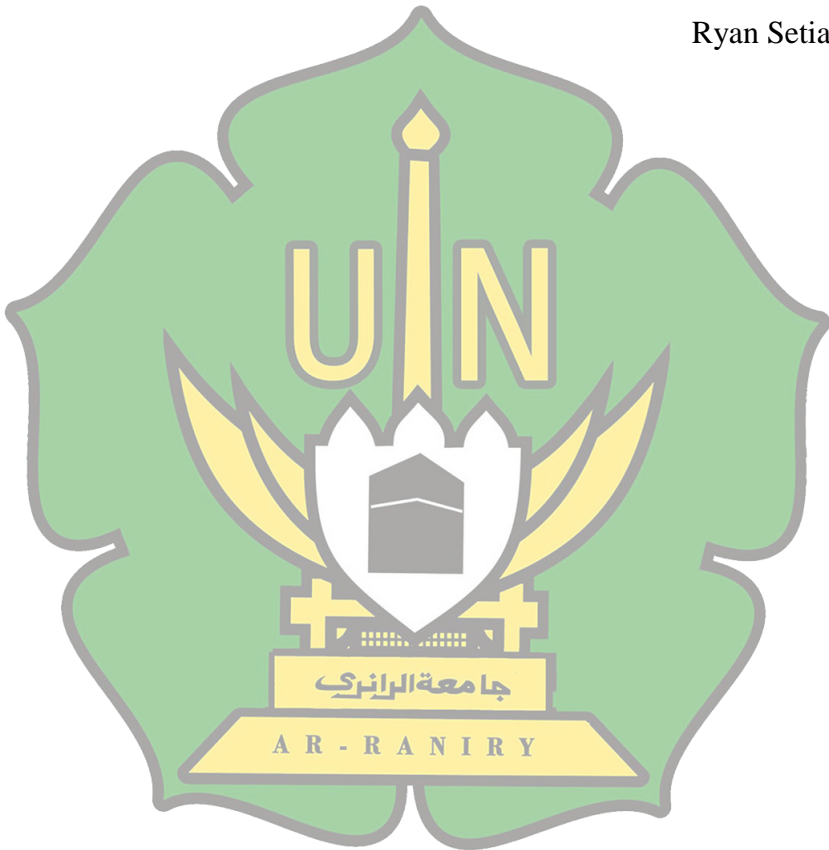
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda M. Amin dan Ibunda Cut Erlita, juga Abang Riski Amin memberikan nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam menyusun skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
9. Sahabat-sahabat terbaik saya Reval Rianda, Ulfa Nazirah, Ahmad Jefri, Franky, Oril 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 2023
Penulis,

Ryan Setiawan



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

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
◌ِی	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِو	<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
ي	<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.

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
Tal^hah : طَلْحَة

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 : Ryan Setiawan
Nim : 190603390
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
Pembimbing I : Yulindawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Rachmi Meutia M. Sc

Karyawan harus bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, mengambil 45 kuesioner dari 72 kuesioner yang disebarakan pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan (bersama-sama) variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, Kompetensi, Produktivitas, Karyawan*

AR - RANIRY

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Bank Syariah	13
2.1.1 Pengertian Bank Syariah	13
2.1.2 Tujuan Bank Syariah	16
2.1.3 Fungsi Bank Syariah	17
2.1.4 Produk dan Jasa Bank Syariah	18
2.1.4.1 Produk Penyaluran Dana (<i>Financing</i>).....	18
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	24
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	24
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	27
2.2.4 Komponen Manajemen sumber Daya Manusia	29

2.2.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	31
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	31
2.3.2 Konsep Produktivitas Kerja	36
2.3.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja	36
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	38
2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja	40
2.4 Kompensasi	41
2.4.1 Pengertian Kompensasi	41
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	44
2.4.3 Fungsi Pemberian Kompensasi	46
2.4.4 Jenis-Jenis Kompensasi	46
2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	49
2.4.6 Indikator Kompensasi	51
2.5 Kompetensi Kerja	51
2.5.1 Pengertian Kompetensi Kerja	51
2.5.2 Tujuan Kompetensi Kerja	52
2.5.3 Jenis-Jenis Kompetensi	54
2.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja	56
2.5.5 Indikator Kompetensi Kerja	58
2.6 Penelitian Terkait.....	60
2.7 Kerangka Berpikir	65
2.8 Pengembangan Hipotesis.....	67
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	71
3.2 Jenis dan Sumber Data	72
3.3 Lokasi Penelitian	72
3.4 Populasi dan Sampel.....	73
3.5 Definisi Operasional Variabel	75
3.6 Teknik Pengumpulan Data	78
3.7 Skala Pengukuran Kuesioner.....	78
3.8 Uji Kualitas Data Penelitian	79
3.8.1 Uji Validitas	79
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	81
3.9 Uji Asumsi Klasik	81
3.9.1 Uji Normalitas	81

3.9.2 Uji Multikolinearitas	82
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	83
3.10 Uji Regresi Linier Berganda.....	84
3.11 Pengujian Hipotesis	85
3.11.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>t</i>).....	85
3.11.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji <i>F</i>).....	85
3.11.3 Uji Koefisien Determinasi.....	86

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	88
4.1.1 Sejarah Bank Aceh Syariah	88
4.1.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah	90
4.2 Karakteristik Responden	91
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	91
4.2.2 Responden Menurut Usia	92
4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja	93
4.2.4 Responden Menurut Pendidikan	93
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	94
4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1) ..	94
4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X_2) ...	95
4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	97
4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	98
4.4.1 Hasil Uji Validitas	98
4.4.2 Hasil Uji Realibitas	99
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	100
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	100
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	101
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
4.6 Hasil Regresi Linier Berganda	103
4.7 Hasil Uji Hipotesis	105
4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji <i>t</i>)	105
4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji <i>F</i>)	107
4.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)	108
4.8 Pembahasan	109
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	109
4.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	

Karyawan	111
4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	113

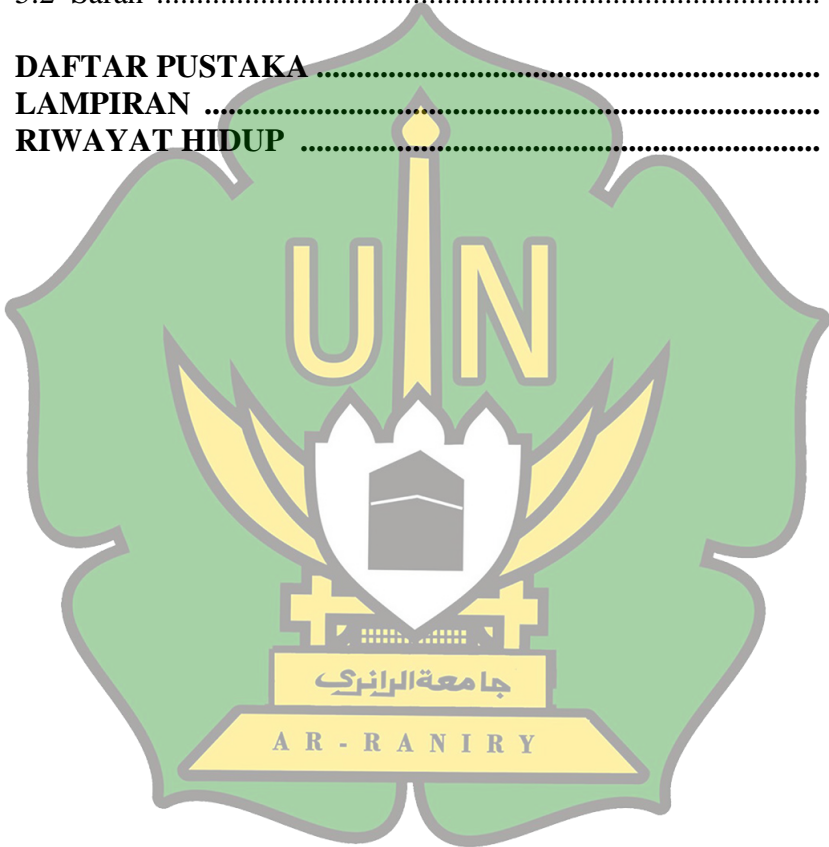
BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran	115

DAFTAR PUSTAKA	117
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	122
-----------------------	------------

RIWAYAT HIDUP	145
----------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	61
Tabel 3.1	Data Karyawan PT Bank Aceh Syariah Banda Aceh (2023)	73
Tabel 3.2	Maktriiks Operasionalisasi Penelitian	76
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Responden	79
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	92
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .	93
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .	94
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1) .	94
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X_2) ..	96
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X_1)	97
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	98
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	99
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	100
Tabel 4.11	Hasil Multikolinieritas	102
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda	104
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial	106
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan	107
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R^2)	108

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	66
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	101
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 2	Tabulasi Data	126
Lampiran 3	Frekuensi Karakteristik Responden	130
Lampiran 4	Uji Validitas	131
Lampiran 5	Uji Reliabilitas	133
Lampiran 6	Uji Normalitas	134
Lampiran 7	Uji Multikolinieritas	134
Lampiran 8	Uji Heterokedastisitas	135
Lampiran 9	Uji Regresi Linier Berganda	135
Lampiran 10	Uji Parsial	135
Lampiran 11	Uji Simultan	135
Lampiran 12	Uji Determinasi (R^2)	136
Lampiran 13	Tabel r	136
Lampiran 14	Tabel t	139
Lampiran 15	Tabel F	142



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank syariah merupakan salah satu bagian dari perbankan syariah yang secara kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara berikut proses pelaksanaan kegiatan usahanya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (UU Perbankan Syariah). Kegiatan usaha yang dijalankan bank syariah memiliki tujuan besar yaitu menunjang pelaksanaan pembangunan nasional yang mana mencakup aspek keadilan, kebersamaan serta kesejahteraan masyarakat yang merata (Fauziah, 2021).

Bank Syariah adalah bank yang menggunakan sistem bagi hasil antara penabung (kreditur), peminjam (debitur) dan bank dalam perhitungan biaya dan pendapatan. Keuntungan maupun kerugian suatu usaha akan dibagi secara adil sesuai kontribusi dan kesepakatan bersama. Produk Bank Umum Syariah antara lain penghimpunan dana pihak ketiga dan penyaluran dana. Penghimpunan dana dari pihak ketiga berupa titipan/wadiah dan pengembangan investasi/mudharabah. Penyaluran pembiayaan pada bank umum syariah terdapat dua produk utama yang dijalankan, yaitu pembiayaan dengan prinsip bagi hasil seperti musyarakah dan mudharabah serta pembiayaan dengan prinsip jual beli atau murabahah (Mahargiyantie, 2020).

Sistem keuangan Islam merupakan salah satu sektor ekonomi Islam yang memiliki peranan besar dalam menggerakkan ekonomi Islam. Karena bank syariah termasuk ke dalam ruang lingkup dari sistem keuangan Islam ini, maka bank syariah berjalan pada satu jalan untuk mencapai visi dari keuangan Islam itu sendiri, yakni mencapai kesejahteraan ekonomi yang menyeluruh. Dengan begitu, keberadaan bank syariah tidak hanya berorientasi pada kepentingan komersial atau mencari keuntungan semata, tetapi juga berorientasi pada kepentingan sosial (Fauziah, 2021).

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2014).

Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Bank) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya

manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas menurut Sutrisno (2017) dapat diukur dengan melihat indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Sementara itu, Sulistiyani dan Rosidah (2017: 247) berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi, Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi kerja karyawan tersebut dari perusahaan, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi tingginya sesuai dengan prestasinya.

Deden (2016: 99) mengemukakan produktivitas kerja karyawan bank syariah ditentukan oleh kemampuan, tanggung jawab, efisiensi, reputasi dan catatan prestasi, pengembangan dan evaluasi dan nilai-nilai pribadi. Jika pegawai bank syariah tidak dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal maka akan menjadikan beban operasional bank yang meningkat, salah satunya adalah beban kompensasi pegawai tersebut.

Hal ini dikarenakan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompetensi dan

kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui kompetensi dan kompensasi dari perusahaan oleh karena itu kompetensi dan kompensasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya produktivitas kerja bagi karyawan sebuah perusahaan termasuk bank, maka pihak manajemen sebuah lembaga bank perlu memperhatikan beberapa aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah aspek kompetensi dan pemberian kompensasi.

Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sulistiana, 2019). Menurut Edison, et al (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sedangkan kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer, dkk (2013:109) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi kerja dapat diukur menurut Gordon (2013) dengan melihat aspek pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan, sikap dan minat. Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*). Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap pegawai akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati diri (Inova dan Jayati, 2019).

Rahmawati (2022) menyebutkan kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang-barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Hal ini akan menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasi sudah sesuai atau belum dalam memenuhi standar. Demikian pula, sistem penggajian yang menghargai prestasi kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Jika perusahaan memberikan

penghargaan atas kerja keras mereka, setiap karyawan akan bekerja keras, jika karyawan bekerja keras, dengan asumsi semua sumber daya perusahaan lainnya didukung, mereka akan menunjukkan efisiensi kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014: 289) kompensasi ialah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. 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. Hal ini sependapat dengan apa yang dikemukakan Handoko (2015: 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan observasi awal penulis, pada 5 karyawan PT. Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh, yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa hal yang menjadi fokus perhatiannya adalah mengenai pemberian kompensasi dan juga peningkatan kompetensi karyawan di mana pihak manajemen mengharapkan agar kedua aspek tersebut bisa memberi kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Alasan peneliti mengambil objek penelitian produktivitas, kompetensi dan kompensasi kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh dikarenakan selama ini sebagian karyawan sudah ada yang memilih berhenti bekerja di PT. Bank Aceh Syariah dengan alasan minimnya

kompensasi yang diberikan serta ketidakmampuan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Kompensasi pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh yaitu kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Pemberian kompensasi tersebut dapat dilakukan berdasarkan evaluasi pekerjaan agar pemberian tersebut dapat dilakukan dengan adil. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang didasarkan pada kegiatan manajerial tersebut perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi kerja serta *output* pekerjaan dari masing-masing karyawan. Hal ini akan memotivasi bagi karyawan yang produktivitasnya masih rendah sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan melakukan pekerjaan lebih baik lagi dari sebelumnya. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang bekerja adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan mereka serta keluarganya

Adanya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan bank telah dibuktikan oleh beberapa

penelitian sebelumnya, seperti penelitian Kartika (2019) menyebutkan bahwa variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh dari pada kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Kemudian penelitian yang dilakukan Safarinda (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Malang. Sementara Nurazizah (2021) dalam penelitiannya menyebutkan kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BJB Syariah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Septiana et al. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maupun secara simultan.

Sehubungan dengan uraian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada bagian ini peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan berbagai manfaat bagi beberapa pihak terkait dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti terkait pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor cabang Bank Aceh Syariah Banda Aceh dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi sarana informasi bagi mahasiswa dan masyarakat tentang seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Manfaat Kebijakan

Dalam kebijakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga menjadi masukan untuk kantor cabang Bank Aceh Syariah Banda Aceh agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Susunan sistematika pembahasan dalam penulisan tentang kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

kantor cabang Bank Aceh Syariah Banda Aceh dapat penulis uraikan sebagai berikut:

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan sesuai dengan judul skripsi ini.

Bab II merupakan bagian yang membahas landasan teori yang memuat tentang berbagai teori-teori, penelitian terkait atau yang sudah pernah diteliti, model penelitian atau kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis yang mendasari dan berhubungan dengan topik permasalahan yang akan diteliti.

Pada Bab III menguraikan bagian metode penelitian yang menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Pada bab ini akan memaparkan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel, skala pengukuran, uji kualitas data penelitian, uji asumsi klasik, metode analisis data, serta pembuktian hipotesis.

Pada Bab IV menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut karakteristik responden, statistik deskriptif, hasil uji kualitas data penelitian, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, dan pembahasan dari hasil analisis data dalam penelitian yang dilakukan.

Sedangkan pada Bab V merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Bank Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Bank Islam atau disebut dengan bank syariah, adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank Islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadist. Dengan kata lain Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam (Wilardjo, 2018)

Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Dengan demikian, penghindaran bunga yang dianggap riba merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia Islam dewasa ini. Suatu hal yang mengembirakan bahwa belakangan ini para ekonom muslim telah mencurahkan perhatian besar, guna menemukan cara untuk menggantikan sistem bunga dalam transaksi perbankan dan keuangan yang lebih sesuai dengan etika Islam. Upaya ini dilakukan dalam upaya untuk membangun model teori ekonomi yang bebas bunga dan pengujiannya terhadap pertumbuhan ekonomi, alokasi dan distribusi pendapatan (Wilardjo, 2018).

Bank syariah didirikan berdasarkan pada alasan filosofis maupun praktik. Secara filosofis, karena dilarangnya pengambilan riba dalam transaksi keuangan maupun non keuangan. Secara praktis, karena sistem perbankan berbasis bunga atau konvensional mengandung beberapa kelemahan, sebagai berikut :

- 1) Transaksi berbasis bunga melanggar keadilan atau kewajaran bisnis.

Dalam bisnis, hasil dari setiap perusahaan selalu tidak pasti. Peminjam sudah berkewajiban untuk membayar tingkat bunga yang disetujui walaupun perusahaannya mungkin rugi. Meskipun perusahaan untung, bisa jadi bunga yang harus dibayarkan melebihi keuntungannya. Hal ini jelas bertentangan dengan norma keadilan dalam islam.

- 2) Tidak fleksibelnya sistem transaksi berbasis bunga menyebabkan kebangkrutan.

Hal ini menyebabkan hilangnya potensi produktif masyarakat secara keseluruhan, selain dengan pengangguran sebagian besar orang. Lebih dari itu, beban utang makin menyulitkan upaya pemulihan ekonomi dan memperparah penderitaan seluruh masyarakat.

- 3) Komitmen bank untuk menjaga keamanan uang deposit berikut bunganya membuat bank cemas untuk mengembalikan pokok dan bunganya.

Demi keamanan, mereka hanya mau menjaminkan dana bagi bisnis yang sudah benar-benar mapan atau kepada orang yang

sanggup menjamin keamanan pinjamannya. Sisa uangnya disimpan dalam bentuk surat berharga pemerintah. Semakin banyak pinjaman yang hanya diberikan kepada usaha yang sudah mapan dan sukses, sementara orang yang punya potensi tertahan untuk memulai usahanya. Ini menyebabkan tidak seimbangnya pendapatan dan kesejahteraan, juga bertentangan dengan semangat Islam.

- 4) Sistem transaksi berbasis bunga menghalangi munculnya inovasi oleh usaha kecil.

Usaha besar dapat mengambil risiko untuk mencoba teknik dan produk baru karena punya cadangan dana sebagai sandaran bila ternyata ide barunya itu tidak berhasil. Sebaliknya, usaha kecil tidak dapat mencoba ide baru karena untuk mereka harus pinjaman dana berbunga dari bank. Bila gagal, tidak ada jalan lain bagi mereka kecuali harus membayar kembali pinjaman berikut bunganya dan bangkrut. Hal ini terjadi juga pada para petani. Jadi bunga merupakan rintangan bagi pertumbuhan dan juga memperburuk keseimbangan pendapatan.

- 5) Dalam sistem bunga, bank tidak akan tertarik dalam kemitraan usaha kecuali bila ada jaminan kepastian pengembalian modal dan pendapatan bunga mereka

Setiap rencana bisnis yang diajukan kepada mereka selalu diukur dengan kriteria ini. Jadi, bank yang bekerja dengan sistem ini tidak mempunyai insentif untuk membantu suatu usaha yang berguna bagi masyarakat dan para pekerja. Sistem

ini menyebabkan misallocation sumber daya dalam masyarakat Islam (Wilardjo, 2018)

2.1.2 Tujuan Bank Syariah

Menurut (Fauziah, 2021) pasal 3 UU Perbankan Syariah menyebutkan bahwa bank syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya mengedepankan tujuan untuk mencapai pelaksanaan pembangunan nasional sehingga dapat meningkatkan keadilan, kebersamaan serta kesejahteraan rakyat yang merata. Adapun upaya yang dilakukan bank syariah untuk mewujudkan hal tersebut di antaranya meliputi beberapa hal berikut:

- 1) Mengarahkan masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi berdasarkan syariat islam, khususnya dalam kegiatan perbankan. Dengan penggunaan syariat islam, segala jenis usaha yang bertentangan dengan prinsip syariah seperti riba, gharar, maisir, dan dzalim dapat dihindari.
- 2) Mengupayakan pemerataan pendapatan melalui investasi sehingga tercipta keadilan di bidang ekonomi dan mengurangi kesenjangan antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana.
- 3) Membuka peluang usaha produktif yang lebih luas sehingga menciptakan kemandirian usaha yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- 4) Menanggulangi masalah kemiskinan melalui pembinaan terhadap nasabah yang termasuk ke dalam kelompok pengusaha produsen, pedagang perantara, konsumen atau

mengadakan program pengembangan modal kerja dan program pengembangan usaha bersama.

- 5) Memelihara stabilitas ekonomi dan moneter. Kegiatan perbankan syariah terbukti mampu bertahan di kondisi krisis serta menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.
- 6) Menyelamatkan masyarakat khususnya yang beragama Islam dari ketergantungan terhadap bank konvensional.

2.1.3 Fungsi Bank Syariah

Menurut (Fauziah, 2021) berkenaan dengan fungsi bank syariah, hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 4 UU Perbankan Syariah yang di antaranya meliputi:

- 1) Lembaga intermediasi atau lembaga perantara keuangan. Sama halnya dengan bank konvensional, bank syariah pun memiliki fungsi sebagai lembaga yang melakukan penghimpunan serta penyaluran dana kepada masyarakat. Bank syariah dapat menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana. Dana tersebut kemudian disimpan dalam bentuk titipan (menggunakan akad wadiah) ataupun investasi (menggunakan akad mudharabah). Bank menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan melalui produk yang dikenal sebagai produk pembiayaan. Bank syariah memberikan opsi bagi masyarakat dalam memilih jenis akad pembiayaan, mulai dari akad jual beli hingga akad kemitraan atau kerjasama.

- 2) Pelayanan jasa perbankan. Bank syariah juga memiliki pelayanan jasa sebagaimana bank pada umumnya. Masyarakat yang menggunakan jasa bank syariah akan dibebankan biaya (fee) yang mana biaya tersebut akan menjadi salah satu sumber pendapatan bank.
- 3) Lembaga baitul mal dalam menjalankan fungsi sosial. Bank syariah dapat menerima dana sosial baik itu berupa zakat, infak, sedekah, hibah maupun dana sosial lainnya. Selanjutnya dana yang telah dihimpun akan disalurkan kepada organisasi pengelola zakat. Bank syariah juga dapat menghimpun dana berupa wakaf uang serta menyalurkannya kepada pihak pengelola wakaf (nazhir) sebagaimana telah disepakati oleh pemberi wakaf (wakif).

2.1.4 Produk dan Jasa Bank Syariah

2.1.4.1 Produk Penyaluran Dana (*Financing*)

Menurut (Rusdan, 2019) Dalam penyaluran dananya pada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam empat (4) kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya, yaitu: pembiayaan dengan prinsip jual beli; pembiayaan dengan prinsip sewa; pembiayaan dengan prinsip bagi hasil; serta pembiayaan dengan akad pelengkap.

Pembiayaan dengan prinsip jual beli ditujukan untuk memiliki barang, sedangkan yang menggunakan prinsip sewa ditujukan untuk mendapatkan jasa. Prinsip bagi hasil digunakan untuk usaha kerja sama yang ditujukan guna mendapatkan barang

dan jasa sekaligus. Pada kategori pertama dan kedua, tingkat keuntungan bank ditentukan di depan dan menjadi bagian harga atas barang atau jasa yang dijual. Produk yang termasuk dalam kelompok ini adalah produk yang menggunakan prinsip jual beli seperti murabahah, salam dan istishna' serta produk yang menggunakan prinsip sewa, yaitu ijarah dan ijarah muntahiya bit tamlik (IMBT) (Rusdan, 2019).

Sedangkan pada kategori ketiga, tingkat keuntungan bank ditentukan dari besarnya keuntungan usaha sesuai dengan prinsip bagi hasil. Pada produk bagi hasil keuntungan ditentukan oleh nisbah bagi hasil yang disepakati di muka. Produk perbankan yang masuk dalam kelompok ini adalah musyarakah dan mudharabah. Sedangkan pembiayaan dengan akad pelengkap ditujukan untuk memperlancar pembiayaan dengan menggunakan tiga prinsip di atas (Rusdan, 2019).

1. Pembiayaan dengan Prinsip Jual Beli (*al-Bai'*)

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan kepemilikan barang. Tingkat keuntungan bank ditentukan di depan dan menjadi bagian harga atas barang yang dijual. Transaksi jual beli dibedakan berdasarkan bentuk pembayarannya dan waktu penyerahan barang. Ada tiga jenis jual beli menurut (Rusdan, 2019) yang dijadikan dasar dalam pembiayaan modal kerja dan investasi dalam perbankan syariah, yaitu *bai' al-murabahah*, *bai' as-salam*, dan *bai' al-istishna*.

a) Pembiayaan Murabahah

Murabahah adalah transaksi jual beli di mana bank menyebutkan jumlah keuntungan yang dikehendakinya. Dalam konteks ini, bank bertindak sebagai penjual, sedangkan nasabah sebagai pembeli. Secara sederhana, murabahah berarti suatu penjualan barang seharga barang tersebut ditambah keuntungan yang disepakati.

b) Pembiayaan Salam

Salam merupakan jual beli barang pesanan di antara pembeli (muslim) dengan penjual (muslim ilaih) di mana spesifikasi dan harga barang pesanan harus sudah disepakati di awal akad, sedangkan pembayaran dilakukan di muka secara penuh.

c) Pembiayaan *Istishna'*

Jual beli *istishna'* adalah jual beli antara pemesan/ pembeli (*mustashni'*) dengan produsen/ penjual (*shani'*) di mana barang yang akan diperjualbelikan harus dibuat lebih dulu dengan kriteria yang jelas.¹⁴ *Istishna'* menyerupai akad salam, karena ia termasuk bai' ma'dum (jual beli barang yang tidak ada saat akad), juga karena barang yang dibuat melekat pada tanggungan pembuat (*shani'*) atau penjual. Akan tetapi, *istishna'* berbeda dengan salam dalam hal tidak wajib pada *istishna'* untuk mempercepat pembayaran, tidak ada penjelasan jangka waktu pembuatan dan penyerahan, serta tidak adanya barang tersebut di pasar.

2. Pembiayaan dengan Prinsip Sewa (*al-Ijarah*)

Menurut (Rusdan, 2019) Pada prinsipnya, pembiayaan murabahah memiliki kesamaan dengan pembiayaan ijarah. Keduanya termasuk dalam kategori natural certainty contracts, dan pada dasarnya adalah kontrak jual beli. Yang membedakan keduanya hanyalah objek transaksi yang diperjualbelikan tersebut. Dalam pembiayaan murabahah, yang menjadi objek transaksi adalah barang, misalnya rumah, mobil, dan sebagainya. Sedangkan dalam pembiayaan ijarah, objek transaksinya adalah jasa, baik manfaat atas barang maupun manfaat atas tenaga kerja.

a) Prinsip Ijarah

ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang. Dengan demikian, dalam ijarah tidak ada perpindahan kepemilikan terhadap suatu objek, melainkan hanya sebatas perpindahan hak guna atau hak manfaat dari pihak yang menyewakan kepada pihak yang menyewa/penyewa.

b) Prinsip Ijarah Muntahiya bit Tamlik (IMBT)

Seringkali barang yang disewakan kepada nasabah akan merepotkan bank dalam hal pemeliharaannya. Oleh karena itu, bank dapat memberikan opsi kepada nasabah untuk menjadi pemilik atas barang setelah masa sewa berakhir. Hal ini disebut dengan ijarah muntahiya bit tamlik yang

diaplikasikan dalam bentuk *financial lease with purchase option*, baik dalam bentuk pembiayaan produktif maupun pembiayaan konsumtif.

3. Pembiayaan dengan Prinsip Bagi Hasil

Umumnya pembiayaan yang menggunakan prinsip bagi hasil pada bank syariah bertumpu pada dua bentuk, yakni mudharabah dan musyarakah. Namun begitu, tidak menutup kemungkinan juga menggunakan prinsip-prinsip kerjasama lain semisal muzara'ah, mukhabarah, atau yang lainnya. Berbeda dengan pembiayaan yang menggunakan prinsip jual beli (*al-bai'*) dan sewa-menyewa (*ijarah*) di mana pembayaran atau pendapatan dapat dipastikan di awal kontrak, baik dari segi jumlah maupun waktunya, pendapatan pada pembiayaan yang berbasis bagi hasil sama sekali tidak dapat dipastikan. Dengan kata lain, pendapatan dan keuntungannya berfluktuasi seiring perkembangan bisnis, bisa positif, negatif, atau bahkan nol.

a) Pembiayaan Mudharabah

Mudharabah merupakan akad kerja sama usaha antara dua pihak, di mana pihak pertama bertindak sebagai pemilik dana (shahibul maal) yang menyediakan seluruh modal (100%), sedangkan pihak lainnya sebagai pengelola usaha. Keuntungan usaha yang didapat dari akad ini dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, dan biasanya dalam bentuk nisbah (persentase) tertentu.

b) Pembiayaan Musyarakah

Musyarakah adalah akad kerja sama atau usaha patungan antara dua/ lebih pemilik modal atau keahlian, untuk melaksanakan suatu jenis usaha yang halal dan produktif.

4. Pembiayaan dengan Akad Pelengkap

Menurut (Rusdan, 2019) Akad pelengkap ini tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, tapi ditujukan untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan. Meskipun tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, dalam akad pelengkap ini dibolehkan untuk meminta pengganti atas biaya-biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan akad ini. Besarnya pengganti biaya ini sekadar untuk menutupi biaya yang benar-benar timbul.

a) Hiwalah (Pengalihan Utang-Piutang

Hiwalah berarti memindahkan utang dari tanggungan yang berutang (muhil) kepada tanggungan yang berkewajiban membayar utang (*muhal 'alaih*) kepada yang berpiutang (*muhal*).

b) Rahn (Gadai)

Rahn adalah menjadikan suatu benda yang bernilai (menurut syara') sebagai penguat utang yang dapat dijadikan pembayaran sebagian atau seluruh utangnya dengan menjual atau memiliki benda tersebut.

c) Qardh (Pinjaman Lunak)

Qardh adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali, atau dengan kata lain

meminjamkan tanpa mengharap imbalan. Secara teknis, qardh dapat juga diartikan sebagai akad pinjaman dari bank (muqridh) kepada pihak tertentu (muqtaridh) yang wajib dikembalikan dengan jumlah yang sama sesuai pinjaman.

d) Wakalah (Perwakilan)

Wakalah berarti permintaan seseorang kepada orang lain untuk menjadi wakilnya pada pekerjaan atau urusan yang dapat diwakilkan.

e) Kafalah (Garansi Bank)

Kafalah berarti jaminan pihak ketiga (kafil) terhadap pihak kedua (asil) yang mempunyai kewajiban terhadap pihak pertama (makful lahu). Dalam cakupan makna yang lebih luas, ulama Hanafiah mengartikan kafalah sebagai memasukkan tanggungjawab seseorang ke dalam tanggungjawab orang lain dalam suatu tuntutan umum, dengan kata lain menjadikan seseorang ikut bertanggungjawab atas tanggungjawab orang lain yang berkaitan dengan masalah nyawa, utang, atau barang.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang

digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang memiliki kepentingan berbeda. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi (Priyono, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena sekalipun proses organisasi sudah didukung oleh peralatan teknologi yang canggih, tetap saja standar kinerja organisasi akan tetap tergantung kepada bagaimana sumber daya manusia yang ada mampu mengelola dan memanfaatkan semua potensi yang ada dalam organisasi tersebut (Pabalik et al., 2019).

Namun hingga saat ini masih banyak organisasi yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup organisasi. Mogok kerja, absensi, dan

perputaran tenaga kerja tinggi, produktivitas yang merosot, daya saing perusahaan yang rendah dan profesionalisme kerja tidak memadai adalah beberapa fenomena yang menandai adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Pabalik et al., 2019).

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Husaini, 2021) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
- 4) Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia menurut (Priyono, 2014) sebagai berikut:

- 1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM
 - a) Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu: Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
 - b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif

2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3) Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.2.4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016 : 12) dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Pengusaha Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- 2) Karyawan Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas

perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

- 3) Pemimpin atau Manajer Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015:6) terbagi menjadi empat yaitu:

1. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia

2. Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain

3. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab subsistem dalam organisasi.

4. Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 yang disusun oleh Sarjana Ekonomi Prancis yang bernama Quesnay, tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya “*Motivation and Awareness*” filosofi dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang (Sumarsono, 2013:40).

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut “produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) (Sumarsono, 2013:41). Menurut Blunchor dan Kapustin (dalam Hasibuan, 2016:126) “Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi”.

Dari pandangan di atas tampaknya mereka berpegangan pada pendapat yang memisahkan produktivitas dari intensitas tenaga kerja, karena ketika produktivitas tenaga kerja

mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja. Produktivitas menurut Hasibuan (2016:126) adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedang mengenai produktivitas per kapita yang dihasilkan oleh setiap karyawan lebih lanjut dikemukakan oleh Hasibuan (2016 :127) sebagai berikut:

Produktivitas *per capita* (PPC) adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam kerja (*Productivity per man hour*).

H = Jumlah tenaga kerja

International Labour Organization (ILO) (dalam Hasibuan, 2016:127) mengungkapkan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”. Menurut Hasibuan, (2016:127) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya

mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95.

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ
وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا
وَعَدَ اللَّهُ الْحَسَنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ

أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya:

“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja” Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga (Baharuddin, 2019).

Manusia menjalankan aktivitasnya sebagai khalifah di hamparan bumi dengan keteraturan, yang dengan akal nya selayaknya dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya. Seorang muslim senantiasa melakukan perbuatan atau aktivitas yang prestatif yang meliputi : pertama, perbuatan berlandaskan

pemikiran atau kesadaran (mabniyyun ‘ala al fikri); kedua, mempunyai tujuan tertentu (min ajli ghayatin mu’ayyanah); dan ketiga, berlandaskan keimanan (mabniyun ‘ala al iman). Ketiga aktivitas terbaik itu akan menghasilkan produktivitas tertinggi dengan tujuan keridhaan Allah SWT sehingga ini sejalan dengan firman QS At Taubah : 105.

ص
وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At Taubah : 105).

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya (Saepudin, 2017).

2.3.2 Konsep Produktivitas Kerja

Terdapat dua tipe produktivitas yaitu total productivity dan partial productivity. Total productivity ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan, sedangkan partial productivity ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kebanyakan ukuran produktivitas dipakai ekonom dan eksekutif bisnis labor productivity index karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar.

Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan dengan baik ataukah telah diboroskan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu suatu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya. Hal ini ditentukan sebagai pengaruh substitusi (Sumual, 2017:116).

2.3.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja karyawan perlu dievaluasi secara bertahap sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap produktivitas kerjanya. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif. Terdapat beberapa manfaat dengan melakukan pengukuran terhadap produktivitas yaitu sebagai berikut (Sumual, 2017:118).

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi

- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Simanjutak (2015:30) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas Karyawan yang meliputi:

- a. Tingkat pendidikan

Merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

- b. Pengalaman Kerja

Merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik, baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal

- c. Kedisiplinan dalam Bekerja

Merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan setiap orang

menataati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Latihan

Merupakan kegiatan melatih atau mengimbangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna.

e. Motivasi kerja

Merupakan stimulus atau rangsangan pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.

f. Etos kerja

Merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi untuk mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dasar.

g. Mental

Merupakan keadaan sejahtera dimana individu menyadari potensi yang dimilikinya, mampu menanggulangi tekanan hidup normal, bekerja secara produktif, serta mampu memberikan kontribusi bagi lingkungannya.

h. Kemampuan Fisik Karyawan

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekaan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

- 2) Sarana Pendukung yang Meliputi:
 - a. Lingkungan Kerja Faktor lingkungan kerja meliputi : rekan kerja, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kerjasama tim.
 - b. Kesejahteraan Karyawan Faktor kesejahteraan karyawan meliputi : Manajemen dan hubungan industri, jaminan kesehatan, gaji atau kompensasi, promosi jabatan, dan bonus.

2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2009:28) Produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ketiga faktor tersebut. Adapun ketiga faktor dimaksud adalah:

1. Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. Misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.

2. Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dari segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja.

3. Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja

Untuk dapat tercapainya produk kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang semakin tinggi.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Mujanah, (2019) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Wibowo (2017:98) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang

relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Bungin, (2016) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi dari pada organisasi yang lain.

Dalam Islam kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya (Tahmid, 2015:126). Prinsip keadilan yang tercantum dalam QS. al-Jaatsiyah/45:22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ

بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar diberi balasan tiap-tiap diri terhadap apa yang telah dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya (Zainuddin, 2014). Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akhirat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi (Tahmid, 2015: 126).

Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Sebagaimana hadist yang dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Artinya bahwa upah yang menjadi hak dari pekerja paling tidak harus diserahkan ketika pekerja telah selesai melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut pendapat Hasibuan (2016: 121-122), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan

8. Pengaruh Pemerintah

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

2.4.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Arep dan Tanjung (2003), mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian yaitu :

- 1) Ini sangat erat kaitannya dengan komitmen kerja yang biasa disebut perjanjian kerja antara manajemen dengan karyawan : Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika bonus yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai
- 3) Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut)

2.4.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Mujanah, 2019) Jenis-jenis kompensasi juga terbagi dalam beberapa bentuk pembayaran seperti kondisi waktu tidak bekerja, kondisi bahaya, program pelayanan karyawan dan pembayaran yang diwajibkan hukum. Kompensasi langsung sangat berkaitan erat dengan tugas pokok kerja yang menjadi kewajiban

karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Gaji (*Salary*) dan Upah (*Wages*).

Gaji dan upah pada umumnya merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sedangkan untuk upah, biasanya adalah pemberian kompensasi secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima.

Apabila dilihat berdasarkan pengaplikasian pemberian kompensasi antara gaji dan upah, gaji seringkali diterapkan kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan keterampilan dan kualifikasi khusus sehingga pembayaran gajinya cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung per jangka waktu tertentu. Sedangkan untuk upah, kerap digunakan untuk membayar pegawai part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu dan oleh perusahaan-perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan kasar yang juga lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang dikeluarkan (output).

2. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah

ditetapkan atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program kompensasi yang memberikan insentif, seringkali didasarkan kepada tingkat produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, tingkat pencapaian keuntungankeuntungan atau adanya upaya-upaya pemangkasan biaya yang membuat perusahaan menjadi untung.

Kompensasi tidak langsung menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non-finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

2. Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi sendiri terbagi menurut bentuk pembayarannya menurut (Mujanah, 2019), antara lain sebagai berikut:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*) seperti, dalam bentuk istirahat *on-the-job*, hari-hari sakit, liburan dan cuti, alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wajib militer dll.
2. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*) seperti, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, Asuransi Kecelakaan.
3. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*) seperti, Program rekreasi, Cafeteria, Perumahan, Beasiswa pendidikan, Fasilitas pembelian, Konseling dan legal, Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam dan transportasi.
4. Pembayaran yang diwajibkan hukum (*Legally required payment*) seperti, pajak yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan aturan hukum tertentu yang telah diputuskan oleh pemerintah agar perusahaan mengeluarkan anggaran yang ditujukan bagi perlindungan karyawan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam.

2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.6 Indikator Kompensasi

Dalam pengukuran kompensasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan kompensasi finansial. Indikator dari kompensasi finansial yaitu (Sihombing, 2016:56):

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

2.5 Kompetensi Kerja

2.5.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam Hutapea dan Thoha (2018:4), ada beberapa defenisi kompetensi yaitu:

- a. Boyatzis kompetensi didefenisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu

organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

- b. *Woodruff and Woodruffle* mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency* yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”, sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”.
- c. Spenser menurut mereka, kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari knowledge, skill dan attitude yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”.

Menurut Wibowo (2017:98), sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keberagaman kultural. Dengan demikian sumber daya manusia perlu memahami masalah dalam keberagaman budaya. Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi.

2.5.2 Tujuan Kompetensi Kerja

Menurut Hutapea Dan Nuriana (2011:16-19) tujuan kompetensi sebagai berikut:

1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu

organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Sistem imbal jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

2.5.3 Jenis-jenis Kompetensi

Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut Moehariono (2014:14) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi *threshold* atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi *differentiating* yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

2. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (*job competency*) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (*matching*) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat distinctive and specific untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta competence based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi.

2.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Michael Zwell dalam Wibowo (2017:102) yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4. Isu Emosional

Kondisi Emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.5.5 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Gordon (2013: 51) indikator penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan karyawan yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diuraikan berikut ini:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif

dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataan, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

5. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi)

Sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Selanjutnya menurut sifat-sifat pribadi (personal attributes) merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

6 Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.6 Penelitian Terkait

Menurut Sugiyono (2018:59) Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti. Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan judul penelitian ini adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Abubakar (2018) Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dinas Kesehatan Kota Bandung	Analisis regresi linier berganda	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi	Perbedaan pada tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dinas Kesehatan Kota Bandung
2	Wijaya (2019) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)	Analisis regresi linier sederhana	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi dan produktivitas kerja	Perbedaan kajian sebelumnya tidak melihat variabel kompensasi	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)
3	Bagus (2019) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit	Analisis regresi linier berganda	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi dan kompensasi	Perbedaan kajian sebelumnya tidak melihat variabel produktivitas kerja, melainkan kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Kartika dan Khairana (2019) Pengaruh Kompetensi Dan	Analisis regresi linier berganda	Persamaan pada variabel kompensasi, kompetensi, dan	Perbedaan mendasar terlihat pada objek kajian dimana penelitian	Secara persial dan simultan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

Tabel 2.1–Lanjutan

No	Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.		produktivitas kerja karyawan	sebelumnya mengakaji pada PT. Bank Rakyat Indonesia, sedangkan peneliti pada PT. Bank Aceh Syariah	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo
5	Pratama (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA	Analisis regresi linier berganda	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi dan kompensasi	Perbedaan kajian sebelumnya tidak melihat variabel produktivitas kerja, melainkan kinerja dan motivasi kerja	Kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA
6	Nurazizah (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah	Analisis regresi linier sederhana	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi dan produktivitas kerja	Perbedaan kajian sebelumnya tidak melihat variabel kompensasi	Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BJB Syariah hasilnya adalah berpengaruh positif.
7	Septiana et al. (2021) Pengaruh Kompetensi kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi dan kompensasi	Perbedaan pada kajian sebelumnya menggunakan variabel motivasi	Kompetensi, motivasi, kompensasi secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Tabel 2.1–Lanjutan

No	Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satia				
8	Hidayat et.al. (2022) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Dinas Pembekalan TNI AL	Analisis regresi linier berganda	Persamaan terlihat pada variabel kompetensi	Menggunakan variabel lain yaitu budaya organisasi	Kompetensi dan budaya organisasi secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada dinas pembekalan TNI AL.

Sumber: Data diolah (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kesehatan Kota Bandung. جامعة الراندي

Kemudian penelitian yang dilakukan Wijaya (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung).

Penelitian yang dilakukan Bagus (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kartika dan Khairana (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah secara persial dan simultan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Dalam penelitian Pratama (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA.

Penelitian yang dilakukan Nurazizah (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah kompetensi kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan di Bank BJB Syariah hasilnya adalah berpengaruh positif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Septiana et al. (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satia”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, kompensasi secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

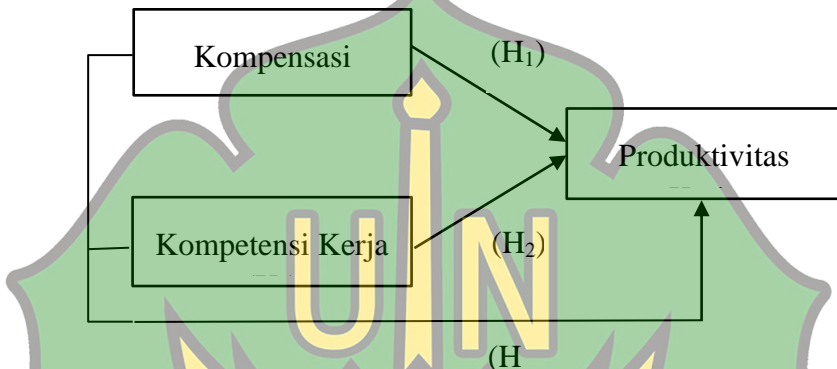
Dalam penelitian Hidayat et.al. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Dinas Pembekalan TNI AL”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan budaya organisasi secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada dinas pembekalan TNI AL.

2.7 Kerangka Berpikir

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2015:65) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi

yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2023)

Keterangan :

- a. Variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang akan dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel-variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja yang penyebutannya menjadi variabel Y.
- b. Variabel bebas (variabel independen) ialah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya sebuah variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yaitu sebagai variabel X₁ dan kompetensi kerja yaitu sebagai variabel X₂.

2.8 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian, maka dapat ditentukan sebuah hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- 1) Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2017:127). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena diketahui bahwa kompetensi ini adalah kunci produktivitas kerja karyawan bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Apabila kinerja seseorang itu baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Kartika (2019) menyebutkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan

berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinawati (2016) dan Suprastini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

2) Pengaruh Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas hasil kerjanya. Handoko (2014:115) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung

jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan adil maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan (2016), Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Afnita (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

- 3) Pengaruh Kompensasi (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kartika dan Khairana (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo”. Hasil penelitian ini adalah secara persial dan simultan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompensasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yaitu suatu penyelidikan yang baik dan teratur dan terus-menerus dapat memecahkan suatu masalah (Nazir, 2014). Penelitian ini tergolong pada kategori penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel pada dasarnya dilakukan secara random (acak), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkatkan (*skorsing*) (Sugiyono, 2016).

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Kajian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif karena untuk menganalisis tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh di lapangan menggunakan program *software*

spreadsheet seperti *microsoft excel*, dan juga program statistik SPSS versi 26.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang dijadikan objek penelitian, dengan demikian pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian ekonomi yang digunakan untuk mengambil keputusan (Muhammad, 2018). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui data dari hasil kuesioner/angket yang dibagikan langsung kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah sasaran dari penelitian, sasaran penelitian tersebut tidak tergantung pada judul dan topik penelitian, tetapi secara konkret tergambar dalam rumusan masalah penelitian (Bungin, 2016). Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun ruang lingkup penelitian ini terdiri kompensasi, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Arikunto, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Di mana, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 72 orang.

Tabel 3.1
Data Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh
(2023)

No	Jabatan	Jumlah
1.	Pemimpin	1
2.	Wakil Pemimpin	1
3.	Seksi Pembiayaan	1
	- AO/Staf Bagian Pby Konsumer	6
	- Pet. Konsumtif	5
	- Rahn	1
	- Adm Pby	1
4.	Seksi Penghimpunan Dana	1
	- Staf Seksi Penghimpunan Dana	12
5.	Seksi Legal & PPA	1

Tabel 3.1-Lanjutan

No	Jabatan	Jumlah
	- Staf Seksi Legal & PPA	11
6.	Seksi Operasional	1
	- Teller	4
	- CS	5
	- Staf MIS & Rekonsiliasi	6
	- Staf/Teller ATM	2
7.	Seksi Umum & SDI	1
	- Staff Umum & SD	10
	- Ekspedisi	1
	- Supir	1
	Total	72

Sumber: Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh (2023)

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah 72 orang. Namun hanya 45 karyawan yang mengisi dan mengembalikan kuesioner sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan. Menurut Pujihastuti (2010) jelas bahwa responden diharapkan memberikan respon sebaik-baiknya sekaligus menyerahkan kembali kuesioner yang telah diisinya kepada peneliti. Namun demikian kadang-kadang dalam kondisi tertentu, kuesioner tidak sampai kembali kepada peneliti. Dalam kasus demikian tidak ada yang perlu dikawatirkan karena tidak ada keharusan bahwa 100% kuesioner dapat dikumpulkan kembali kepada peneliti, namun akan semakin baik apabila tingkat respon semakin tinggi. Bahkan kuesioner yang dikirimkan lewat pos, apabila tingkat respon sebesar 30% maka sudah dapat dikatakan cukup.

3.5 Definisi Oprasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2016) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) yaitu : kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2), variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk dapat menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk dapat menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Maktrijs Oprasionalisasi Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan	Skala ukur
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Mondy (2015:4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Sihombing, 2016:56). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR 2. Kenaikan tunjangan/gaji dapat meningkatkan semangat kerja karyawan 3. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan 4. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang sudah pensiun 5. Perusahaan memberi asuransi yang layak kepada karyawan 6. Perusahaan memberikan cuti sesuai dengan karyawan ajukan. 	Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi didefinisikan sebagai "kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Keterampilan 5. Sikap 6. Minat (Gordon, 2013). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang saya miliki 2. Saya memahami pekerjaan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja yang efektif dan efisien 3. Hasil kerja karyawan yang efektif dan efisiensi dalam melayani nasabah dapat meningkatkan kepercayaan serta pencapaian para karyawan kedepannya 	Likert

Tabel 3.2 - Lanjutan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan	Skala ukur
	organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:4).		4. Dalam bekerja, karyawan menyadari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat 5. Saya mematuhi dan melaksanakan tugas tepat waktu atas apa yang diperintahkan oleh pimpinan 6. Saya melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan minat dalam bekerja	
Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Sutrisno (2014:98)	1. Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu 2. Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani 3. Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja. Siagian (2009:28)	1. Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya 2. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas kerja yang baik 3. Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya 4. Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja 5. Selalu menargetkan segala pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan perusahaan 6. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target, sehingga tidak membuang waktu dan tenaga	Likert

Sumber: Data Diolah (2023).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan menggunakan cara kuisisioner/angket. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang baik bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga, kuisisioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet (Sugiyono, 2016).

Dalam hal ini, kuisisioner yang digunakan dalam menghimpun data primer lebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas pertanyaan atau pernyataan. Tujuannya adalah agar mampu dipahami oleh responden guna mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Setelah melalui proses kesesuaian pada pertanyaan atau pernyataan, proses selanjutnya adalah melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden dalam penelitian ini. Hasil dari kuisisioner tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SPSS* versi 26.

3.7 Skala Pengukuran Kuesioner

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala interval (*rating scale*). Skala pengukuran rating scale menurut Sugiyono (2016:113) adalah skala yang mengolah data mentah

berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Skala interval adalah suatu skala di mana objek/ kategori dapat diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu, di mana jarak/ interval antara tiap objek/ kategori sama. Besarnya interval dapat ditambah atau dikurangi, dan juga urutan kategori data mempunyai jarak sama. Pada skala ini yang dijumlahkan bukanlah kuantitas atau besaran, melainkan interval dan tidak terdapat nilai nol.

Skala 1 sampai dengan 5 guna untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan peneliti. Dari tiap-tiap pertanyaan/ pernyataan akan dijawab oleh responden berdasarkan skala ordinal. Berdasarkan hipotesis, indikator pertanyaan mencakup variabel bebas di antaranya kompensasi, (X_1) kompetensi, (X_2) dan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Responden (skala Interval 1-5)

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sanusi (2016:59)

3.8 Uji Kualitas Data Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (keshihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang

akan diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas yang rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan (Suharso, 2019).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel. Hal ini masih dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu peneliti harus mampu menggunakan instrumen dan mengatur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016).

Uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

1. Jika r_{hitung} lebih besar dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk dapat mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 2015). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali 2013). Kreteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

1. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka koesioner tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistic parametric. Salah satu metode yang digunakan untuk mendekteksi masalah normalitas adalah: Kolmogorov-smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *one sampel Kolmogorov-smirnov*, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,\dots,n}$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sunyoto, 2016). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi (Ghozali, 2013), adalah sebagai berikut:

- (1) Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- (2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya

multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

(3) Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: tolerance value dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas
2. Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain (Sunyoto, 2016). Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik

scatterplot. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

3.10 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda mempunyai kaedah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Danang, 2013). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah. Model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (3.1)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompetensi

a = Nilai Konstanta

b₁ = Koefisien Kompensasi

b₂ = Koefisien Kompetensi

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05 (Sugiyono, 2016). Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial, digunakan uji signifikansi terhadap hipotesis yang ditentukan melalui uji t dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.11.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompensasi, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah.
- b) Jika nilai probabilitas $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1. Jika nilai R semakin mendekati 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai R semakin mendekati 0, maka berarti variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut Komarudin (2018) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen, koefisien determinan digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat.
- b. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Aceh Syariah

Berdirinya PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas merupakan prakarsa dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan. Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000 (www.bankaceh.co.id, 2023).

Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (www.bankaceh.co.id, 2023).

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999 (www.bankaceh.co.id, 2023).

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp150 miliar. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip

syariah tersebut pada 5 November 2004 (www.bankaceh.co.id, 2023).

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411. AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010 (www.bankaceh.co.id, 2023).

4.1.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah

a. Visi

Menjadi Bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia.

a. Misi

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangun daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sector usaha kecil, menengah, sector pemerintah, maupun korporasi.

3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nabasah dan stakeholders untuk menerapkan pripsi syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh (www.bankaceh.co.id, 2023).

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Data responden yang peneliti dapatkan yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah 72 orang. Namun hanya 45 karyawan yang mengisi dan mengembalikan kuesioner sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan.

4.2.1 Responden Menurut Jenis kelamin

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	24	53,3%
2.	Perempuan	21	46,7%
	Total	45	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang dengan persentase 53,3% Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang dengan persentase 46,7% .

4.2.2 Responden Menurut Usia

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-30	12	26,7%
2.	31-40	23	51,1%
3.	41-50	9	20,0%
4.	> 51	1	2,2%
Total		45	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 12 Orang dengan persentase 26,7%, responden yang usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 9 dengan persentase 20,0%, dan responden >51 tahun berjumlah 1 dengan persentase 2,2%, dimana peneliti tidak mendapatkan responden yang berumur <20 tahun pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-2 tahun	7	15,6%
2.	3-4 tahun	4	8,9%
3.	5-7 tahun	6	13,3%
4.	8-10 tahun	11	24,4%
5.	> 11 tahun	17	37,8%
Total		45	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-2 tahun memiliki jumlah sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, kemudian responden yang masa kerjanya 3-4 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja untuk 5-7 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, kemudian 8-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4%, tahun dan >11 tahun berjumlah 17 dengan persentase 37,8%.

4.2.4 Responden Menurut Pendidikan

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/MA	6	13,3%
2.	D-III	15	33,3%
3.	Sarjana/Pasca	23	51,1%
4.	Lainnya	1	2,2%
Total		45	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan sarjana/pasca berjumlah 23 orang dengan persentase 51,1%. Adapun responden yang berpendidikan D-III berjumlah 15 orang dengan persentase 33,3%, responden yang berpendidikan SMA/MA berjumlah 6 orang dengan persentase 13,3%, responden Sedangkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan lainnya berjumlah 1 orang dengan persentase 2,2%

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompensasi diuraikan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
KP1	1	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR	-	2	2	23	18	4,27
	2	Kenaikan tunjangan/gaji dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	-	1	-	17	27	4,56

Tabel 4.5-Lanjutan

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
	3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan	-	2	3	20	20	4,29
KP2	4	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang sudah pensiun	-	3	5	20	17	4,13
	5	Perusahaan memberi asuransi yang layak kepada karyawan	-	-	5	26	14	4,20
	6	Perusahaan memberikan cuti sesuai dengan karyawan ajukan	-	-	3	23	19	4,36
Rerata								4,30

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel kompensasi (X_1) adalah pernyataan ke 2 yaitu 4,56 dan hasil mean yang terendah adalah pernyataan ke 4 yaitu 4,13. Sedangkan rerata untuk variabel kompensasi adalah 4,30 dimana dapat diketahui bahwa semua responden setuju dengan pernyataan yang telah diajukan untuk variabel kompensasi (X_1) pada penelitian ini.

4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X_2)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi diuraikan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X₂)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
KT1	1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang saya miliki	-	-	1	29	15	4,31
KT2	2	Saya memahami pekerjaan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja yang efektif dan efisien	-	-	2	24	19	4,38
KT3	3	Hasil kerja karyawan yang efektif dan efisiensi dalam melayani nasabah dapat meningkatkan kepercayaan serta pencapaian para karyawan kedepannya	-	1	3	21	20	4,33
KT4	4	Dalam bekerja, karyawan menyadari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	-	-	2	23	20	4,40
KT5	5	Saya mematuhi dan melaksanakan tugas tepat waktu atas apa yang diperintahkan oleh pimpinan	-	-	2	22	21	4,42
KT6	6	Saya melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan minat dalam bekerja	-	2	5	20	18	4,20
Rerata								4,34

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel kompetensi (X₂) adalah pernyataan ke 5 yaitu 4,42 dan hasil mean yang terendah adalah pernyataan ke 6 yaitu 4,20. Sedangkan rerata untuk variabel kompetensi (X₂) ialah 4,34, dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel kompetensi (X₂) pada penelitian ini.

4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan diuraikan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X₁)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
PKK1	1	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya	-	-	2	20	23	4,47
	2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas kerja yang baik	-	-	1	24	20	4,42
PKK2	3	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya	-	-	3	21	21	4,40
	4	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja	-	1	3	17	24	4,42
PKK3	5	Selalu menargetkan segala pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan perusahaan	-	1	2	21	21	4,38
	6	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target, sehingga tidak membuang waktu dan tenaga	-	-	4	18	23	4,42
Rerata							4,42	

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah pernyataan ke 1 yaitu 4,47 dan hasil mean yang terendah adalah pernyataan ke 5 yaitu 4,38. Sedangkan rerata untuk

variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ialah 4,42, dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah pernyataan kuesioner/angket. Hasil uji validitas juga dapat digunakan untuk melihat relavan atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner/angket. Jumlah responden (N) pada penelitian ini yaitu 45 responden, sehingga nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0.2940. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner/angket pada penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	KP1	0.699	0.2940	Valid
2	KP2	0.546	0.2940	Valid
3	KP3	0.775	0.2940	Valid
4	KP4	0.794	0.2940	Valid
5	KP5	0.675	0.2940	Valid
6	KP6	0.686	0.2940	Valid
7	KT1	0.713	0.2940	Valid
8	KT2	0.700	0.2940	Valid
9	KT3	0.518	0.2940	Valid
10	KT4	0.710	0.2940	Valid
11	KT5	0.801	0.2940	Valid
12	KT6	0.521	0.2940	Valid
13	PKK1	0.705	0.2940	Valid
14	PKK2	0.665	0.2940	Valid
15	PKK3	0.736	0.2940	Valid

Tabel 4.8-Lanjutan

No	Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
16	PKK4	0.549	0.2940	Valid
17	PKK5	0.685	0.2940	Valid
18	PKK6	0.672	0.2940	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap instrumen variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) memperoleh nilai yang dapat dinyatakan valid. Validnya suatu pernyataan dapat diketahui dengan melihat r_{tabel} dan hasilnya menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} dan hasilnya adalah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan konsistensinya sebuah indikator. Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabelnya suatu variabel jika nilai dari *coefficient cronbach's alpha* $> 0,60$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Tabel 4.9
A R -Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X_1	0,60	0,790	Reliabel
X_2		0,709	Reliabel
Y		0,745	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 0,790, variabel kompetensi (X_2) adalah 0,709 dan untuk variabel produktivitas

kerja karyawan (Y) sebesar 0,745. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* >0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator yang digunakan pada variabel X_1 , variabel X_2 variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi dari variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila hasil pengujian berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

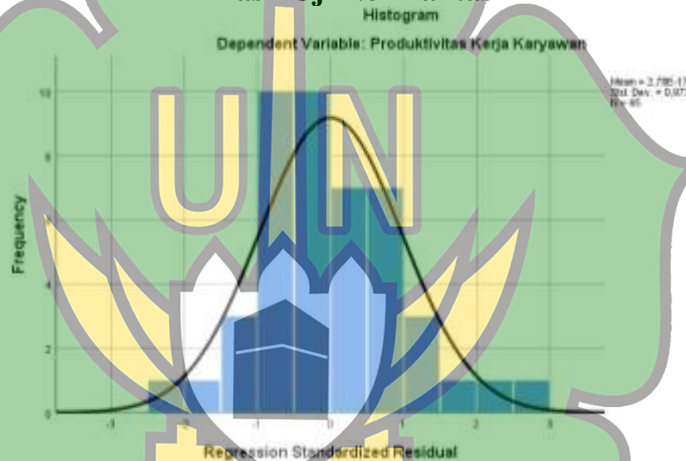
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57293990
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,060
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $>0,05$ yaitu 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov tersebut juga diperkuat dengan hasil pengujian grafik histogram berikut ini.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram tersebut melengkung dengan standar normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik histogram tersebut memberikan pola yang berdistribusi normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hasil analisis regresi dari variabel independen (bebas), yang terdiri dari dua variabel atau lebih. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui

apakah ada korelasi antara masing-masing variabel independen (bebas). Hasil model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel independen (bebas). Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat angka *Tolerance* atau nilai VIF (*variance inflation factor*), dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF <10 atau mempunyai angka *Tolerance* >0,1. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi (X_1)	0,800	1,251
Kompetensi (X_2)	0,800	1,251

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

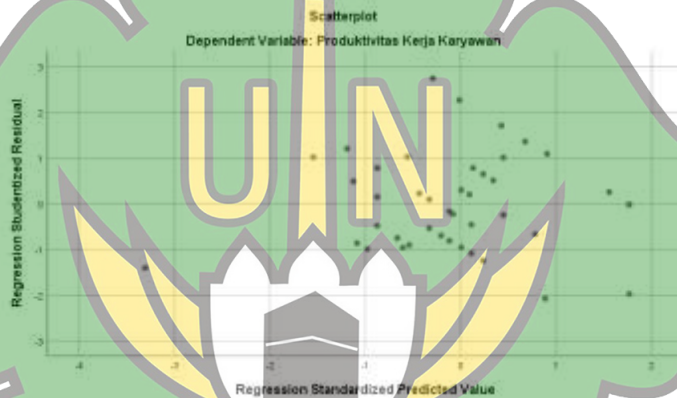
Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) adalah >0,1 yaitu 0,800 dan VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel kompensasi (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) adalah <10 yaitu 1,251, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa didalam grafik *scatterplot* penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis variabel kompensasi, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.

4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap

produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kompensasi dan kompetensi dan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,729	2,800
	Kompensasi	,210	,090
	kompetensi	,667	,111

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (4.1)$$

$$Y = 3,729 + 0,210X_1 + 0,667X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompetensi

b₁ = Koefisien kompensasi

b₂ = Kompetensi

a = Konstanta

1. Konstan (a) persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah 3,729.
2. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) 0,210 menunjukkan nilai variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif artinya apabila kompensasi bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,210 atau 21 satu-satuan
3. Nilai koefisien variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,667 menunjukkan nilai variabel kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif artinya apabila kompetensi bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,667 atau 66,7 satu-satuan

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka dapat kita gunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k = 45 - 3 = 42$$

dimana: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji persial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,729	2,800		1,332	,190
	Kompensasi	,210	,090	,248	2,321	,025
	Kompetensi	,667	,111	,641	5,996	,000

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 2,321 sedangkan t tabelnya adalah 2,018. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,321 > 2,018$ dan tingkat signifikan sebesar 0,025 yaitu $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X_2) adalah 5,996 sedangkan t tabelnya adalah 2,018. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,996 > 2,018$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,382	2	87,191	33,639	,000 ^b
	Residual	108,862	42	2,592		
	Total	283,244	44			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi						

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa perhitungan yang telah dilakukan memperoleh F hitung sebesar 33,639 dengan

nilai signifikan 0,000. Sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$(N1) = df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$(N2) = df2 = n-k = 45-3 = 42$$

Maka dapat diketahui nilai F tabel untuk penelitian ini adalah 3,220. Dimana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk menguji hubungan variabel independen kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y). Berikut ini merupakan hasil uji determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,597	1,60996
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa 0,597 atau 59% variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kompetensi yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,321 sedangkan t tabelnya adalah 2,018. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,321 > 2,018$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dapat diterima yang artinya variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pihak Bank memberikan kompensasi berupa gaji/upah, bonus dan tunjangan lainnya dengan baik, adil dan benar sehingga produktivitas kerja karyawan pada perusahaan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang pihak bank berikan kepada karyawan, akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sedangkan apabila kompensasi yang diberikan oleh pihak bank tidak baik maka akan produktivitas kerja karyawan akan cenderung menurun. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan Bank Aceh syariah cabang Banda Aceh, meningkatnya kompensasi dikarenakan kenaikan gaji, penghargaan seperti piagam dan sertifikat, bonus, THR dan reward. Pihak bank juga memberikan kompensasi dalam bentuk asuransi dan juga cuti yang sesuai diajukan oleh karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa senang sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan menjadi pemicu bagi karyawan dalam menentukan kompensasi apa yang akan didapatkan, Semakin bagus kerja karyawan akan semakin bagus reward yang mereka dapatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Khairana (2019) yaitu variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Septiana et al. (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan kompensasi yang karyawan terima dari pihak perusahaan memuaskan.

4.8.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X_2) memperoleh nilai hitung sebesar 5,996 sedangkan t tabelnya adalah 2,018. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,996 > 2,018$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sulistiani dan Rusidah, 2017). Menurut Edison, et al (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian,

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan segala tugas dan juga pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga para karyawan mudah menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak bank. Pekerjaan yang selesai dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan tujuan pihak bank, dapat meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan, meningkatnya kompetensi karyawan dipicu dengan diadakannya pelatihan-pelatihan dari pihak bank kepada karyawan. Pihak bank juga selalu memberikan motivasi dalam bekerja dan pengarahan kepada karyawan tentang setiap bidangnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pihak bank juga akan memperhatikan dan memeriksa setiap pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan, sehingga karyawan akan lebih teliti dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018) yaitu variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan para karyawan telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan

kompetensinya, baik dilihat dari komponen sikap, komponen pengetahuan, maupun komponen keterampilan. Penelitian yang dilakukan oleh Septiana et al. (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para pihak perusahaan memberikan pekerjaan berdasarkan kemampuan dari para karyawan.

4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara simultan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) memperoleh nilai F hitung sebesar 33,639 dan F tabelnya adalah 3,220. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $33,639 > 3,220$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} dapat diterima dimana variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak kompensasi yang diterima oleh karyawan baik itu berupa gaji, bonus serta juga yang diberikan menyesuaikan kebutuhan dari pihak Bank kepada karyawan, dan setiap karyawan

yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel kompensasi dan kompetensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti motivasi kerja (Septiana et al., 2021) dan budaya organisasi (Hidayat et al., 2022).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dengan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
3. Kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk ini penulis memberikan beberapa saran sebagai gambaran bahan pertimbangan dan dapat melengkapi penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah saran yang diberikan oleh penulis:

1. Bagi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus bisa menjaga produktivitas dengan memperhatikan dan

meningkatkan sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan sehingga konsisten dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan, maka untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan lebih banyak variabel yang berbeda dan melakukan penelitian ditempat lainnya.

3. Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan menjadi bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya dimana akan dilakukan oleh peneli selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1). 17-32
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- BankAceh.co.id (2023). Sejarah Singkat Perusahaan. Diakses Kamis 09 November 2023. <https://www.bankaceh.co.id>
- Bagus (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (BANK BPR). *jurnal ilmu Manajemen*, 6(2)
- Bungin, Burhan. (2016). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media. Group.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, *Zahir Publishing* (Vol. 15, Issue 2).
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika
- Dwiyanti (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 1 No 1.
- Edison, Emron., dkk. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fauziah, S. (2021). *Optimalisasi Fungsi Dan Kedudukan Bank Syariah Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Keuangan*

Komersial Dan Sosial Islam. 5(2), 153–162.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gordon B., (2013), *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Maxikom. Palembang. Gerlinas,

Handoko, (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Hidayat, L, Sulisty, H, & Erlita, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 35-43

Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Husaini, R. N. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 21(1), 60–75.

Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 1-12.

Kartika dan Khairana (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *JEMMA*, Volume 2 Nomor 2.

Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah*

Manajemen Forkamma), 1(2), 128–145.

Mahargiyantie, Sri. (2020). Peran Strategis Bank Syariah Indonesia Dalam Ekonomi Syariah di Indonesia. *Jurnal Al-Misbah*. 1(2). 199-208.

Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Muhammad. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMMP Press.

Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.

Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nurazizah (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(3)

Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(2), 99–109.

Pfeffer, Jeffrey dkk., 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books. Jakarta.

Pratama (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, (Vol. 53, Issue 9).

Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In \Penerbit Zifatama Publisher Zifatama publisher.

Pujihastuti, Isti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *CEFARS : Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*,

2(1), 43-56.

- Rusdan. (2019). Sketsa general produk dan jasa bank syariah. *Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman*, 12(2). 310-362
- Safarinda, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang). *Jurnal Ekonomi Vol 3 No 2*.
- Septiana, Didik Subiyanti dan Epsilandri Septyarini, Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal FEB*, 17(3), 476-481
- Siagian, Sondang P. (2009) *Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sihombing, Rista Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan. Medan: *Jurnal USU*, 4(2)
- Singarimbun. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&R*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso Puguh. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif unuk Bisnis*. Jakarta: Remaja Rosida Karya.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunoyo. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

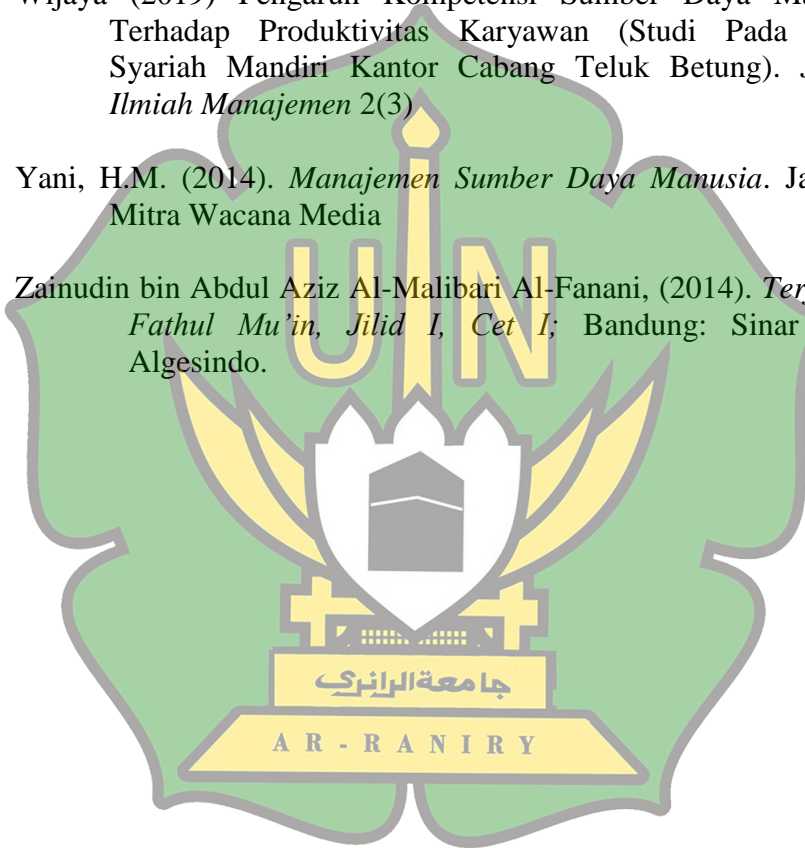
Tahmid, (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah Vol V No 2*.

Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Wijaya (2019) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung). *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(3)

Yani, H.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari Al-Fanani, (2014). *Terjemah Fathul Mu'in, Jilid I, Cet I*; Bandung: Sinar Baru Algesindo.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BANDA ACEH

Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.
Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
Di tempat

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryan Setiawan
Nim : 190603390
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi
“Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”.
Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi
responden. Semua informasi dari hasil informasi ini akan dijaga
kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam
mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ryan Setiawan

KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. BIODATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : <20 Tahun 21-30 Tahun
 31-40 Tahun 41-50 Tahun
 >51 Tahun
4. Masa kerja : 1-2 Tahun 3-4 Tahun
 5-7 Tahun 8-10 Tahun
 >11 Tahun
5. Pendidikan : SD/MI SMP/MA
 SMA/MA D-III
 Sarjana/Pasca Lainnya

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
 Netral (N) : 3
 Setuju (S) : 4
 Sangat Setuju (SS) : 5

C. KUESIONER AR-RANIRY Kompensasi (X₁)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
KP1	1	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR					
	2	Kenaikan tunjangan/gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
	3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam					
	4	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang sudah					

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
KP2	5	Perusahaan memberi asuransi yang layak kepada					
	6	Perusahaan memberikan cuti sesuai dengan karyawan ajukan					

Kompetensi (X₂)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
KT1	1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang					
KT2	2	Saya memahami pekerjaan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja yang efektif dan efisien					
KT3	3	Hasil kerja karyawan yang efektif dan efisiensi dalam melayani nasabah dapat meningkatkan kepercayaan serta peneapaian para					
KT4	4	Dalam bekerja, karyawan menyadari dapat					
KT5	5	Saya mematuhi dan melaksanakan tugas tepat waktu atas apa yang diperintahkan oleh pimpinan					
KT6	6	Saya melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan minat					

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
PKK1	1	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya					
	2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas kerja yang baik					
	3	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya					

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
PKK2	4	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja					
PKK3	5	Selalu menargetkan segala pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan					
	6	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target, sehingga tidak membuang					



Lampiran 2: Tabulasi Data

Tabulasi data jawaban pernyataan 45 responden

1. Kompensasi (X_1)

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total KP
1	5	5	5	4	4	5	28
2	4	5	4	5	4	5	27
3	4	5	4	5	4	5	27
4	3	5	3	3	3	3	20
5	2	5	5	2	5	5	24
6	4	4	3	3	3	4	21
7	5	5	5	4	4	5	28
8	4	4	5	4	5	4	26
9	4	4	5	4	5	4	26
10	4	5	4	4	3	4	24
11	5	4	4	5	4	5	27
12	3	2	2	2	4	4	17
13	4	5	4	4	4	5	26
14	5	5	4	3	4	4	25
15	4	4	4	5	4	4	25
16	4	4	4	2	4	4	22
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	4	5	4	28
25	5	5	4	4	4	3	25
26	5	5	4	4	4	5	27
27	4	4	3	3	3	3	20
28	5	5	5	5	5	5	30

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total KP
29	4	4	4	4	3	4	23
30	4	4	5	4	4	4	25
31	2	5	4	3	4	4	22
32	4	5	4	5	4	4	26
33	4	5	2	4	4	5	24
34	4	4	5	5	4	4	26
35	5	4	5	4	4	4	26
36	4	5	4	4	5	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	5	5	5	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	5	5	5	4	5	28
41	4	5	4	5	5	4	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	4	4	4	4	25
44	5	5	5	4	4	4	27
45	5	4	5	5	4	5	28

2. Kompetensi (X₂)

No	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	Total KT
1	4	4	4	5	4	4	25
2	4	5	4	5	4	5	27
3	4	5	4	5	4	4	26
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	2	27
6	4	4	5	4	4	3	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	5	5	4	5	27
9	4	3	5	4	4	5	25
10	5	4	3	4	5	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24

12	5	5	2	5	5	5	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	5	4	5	5	4	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	4	4	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	4	5	5	3	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	4	4	4	5	26
24	4	4	5	4	4	4	25
25	4	4	4	5	4	4	25
26	5	5	5	5	5	2	27
27	4	4	4	5	5	5	27
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	5	4	4	3	24
30	4	5	4	4	4	5	26
31	4	4	5	5	5	4	27
32	4	5	4	4	5	4	26
33	4	4	4	4	3	3	22
34	4	4	4	4	5	5	26
35	4	5	4	4	4	4	25
36	5	5	5	4	5	4	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	3	3	4	4	22
41	4	4	5	5	5	5	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	5	5	4	27

44	4	4	5	4	4	5	26
45	5	5	4	4	5	5	28

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	Total PKK
1	4	4	4	5	5	4	26
2	4	5	4	5	4	5	27
3	4	4	5	4	5	4	26
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	3	5	5	28
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	4	5	5	28
9	5	4	4	4	5	4	26
10	3	4	4	5	4	4	24
11	5	5	4	5	4	4	27
12	5	5	5	2	2	5	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	5	4	3	4	25
16	4	4	3	4	4	4	23
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	4	4	5	5	27
19	4	5	4	5	4	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	5	4	3	25
22	5	5	4	4	5	4	27
23	4	5	4	4	4	4	25
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	5	4	4	5	26
26	5	4	5	5	5	5	29

No	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	Total PKK
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	4	5	4	4	5	26
31	5	4	4	4	4	5	26
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	3	4	5	5	25
34	5	4	5	4	5	4	27
35	4	5	4	4	5	3	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	5	5	4	5	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	5	5	4	5	28
44	4	4	4	4	4	5	25
45	4	5	4	5	4	3	25

Lampiran 3: Frekuensi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

A R - R Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	53,3	53,3	53,3
	Perempuan	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	12	26,7	26,7	26,7
	31-40 Tahun	23	51,1	51,1	77,8

	41-50 Tahun	9	20,0	20,0	97,8
	>51 Tahun	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

3. Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	7	15,6	15,6	15,6
	3-4 Tahun	4	8,9	8,9	24,4
	5-7 Tahun	6	13,3	13,3	37,8
	8-10 Tahun	11	24,4	24,4	62,2
	>11 Tahun	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

4. Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA	6	13,3	13,3	13,3
	D-III	15	33,3	33,3	46,7
	Sarjana/Pasca	23	51,1	51,1	97,8
	Lainnya	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 4: Uji Validitas

1. Kompensasi (X₁)

		Correlations						
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total_KP
KP1	Pearson Correlation	1	,210	,444**	,572**	,271	,335*	,699**
	Sig. (2-tailed)		,165	,002	,000	,072	,025	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KP2	Pearson Correlation	,210	1	,314*	,322*	,233	,306*	,546**
	Sig. (2-tailed)	,165		,036	,031	,123	,041	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KP3	Pearson Correlation	,444**	,314*	1	,474**	,573**	,397**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,002	,036		,001	,000	,007	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KP4	Pearson Correlation	,572**	,322*	,474**	1	,368*	,467**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,001		,013	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KP5	Pearson Correlation	,271	,233	,573**	,368*	1	,466**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,072	,123	,000	,013		,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45

KP6	Pearson Correlation	,335*	,306*	,397**	,467**	,466**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,025	,041	,007	,001	,001		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total_KP	Pearson Correlation	,699**	,546**	,775**	,794**	,675**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

2. Kompetensi (X₂)

		Correlations						
		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	Total_KT
KT1	Pearson Correlation	1	,592**	,208	,411**	,688**	,119	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,170	,005	,000	,435	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KT2	Pearson Correlation	,592**	1	,130	,422**	,529**	,223	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000		,394	,004	,000	,141	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KT3	Pearson Correlation	,208	,130	1	,333*	,257	,039	,518**
	Sig. (2-tailed)	,170	,394		,026	,088	,797	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KT4	Pearson Correlation	,411**	,422**	,333*	1	,564**	,164	,710**
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,026		,000	,283	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KT5	Pearson Correlation	,688**	,529**	,257	,564**	1	,249	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,088	,000		,100	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KT6	Pearson Correlation	,119	,223	,039	,164	,249	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,435	,141	,797	,283	,100		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total_KT	Pearson Correlation	,713**	,700**	,518**	,710**	,801**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	Total_PKK
PKK1	Pearson Correlation	1	,437**	,538**	,168	,343*	,420**	,705**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,271	,021	,004	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
PKK2	Pearson Correlation	,437**	1	,433**	,230	,356*	,317*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,003		,003	,128	,016	,034	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
PKK3	Pearson Correlation	,538**	,433**	1	,173	,280	,582**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,256	,063	,000	,000

	N	45	45	45	45	45	45	45
PKK4	Pearson Correlation	,168	,230	,173	1	,406**	,095	,549**
	Sig. (2-tailed)	,271	,128	,256		,006	,536	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
PKK5	Pearson Correlation	,343*	,356*	,280	,406**	1	,295*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,021	,016	,063	,006		,049	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
PKK6	Pearson Correlation	,420**	,317*	,582**	,095	,295*	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,004	,034	,000	,536	,049		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total_PKK	Pearson Correlation	,705**	,665**	,736**	,549**	,685**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

1. Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	6

2. Kompetensi (X_2)

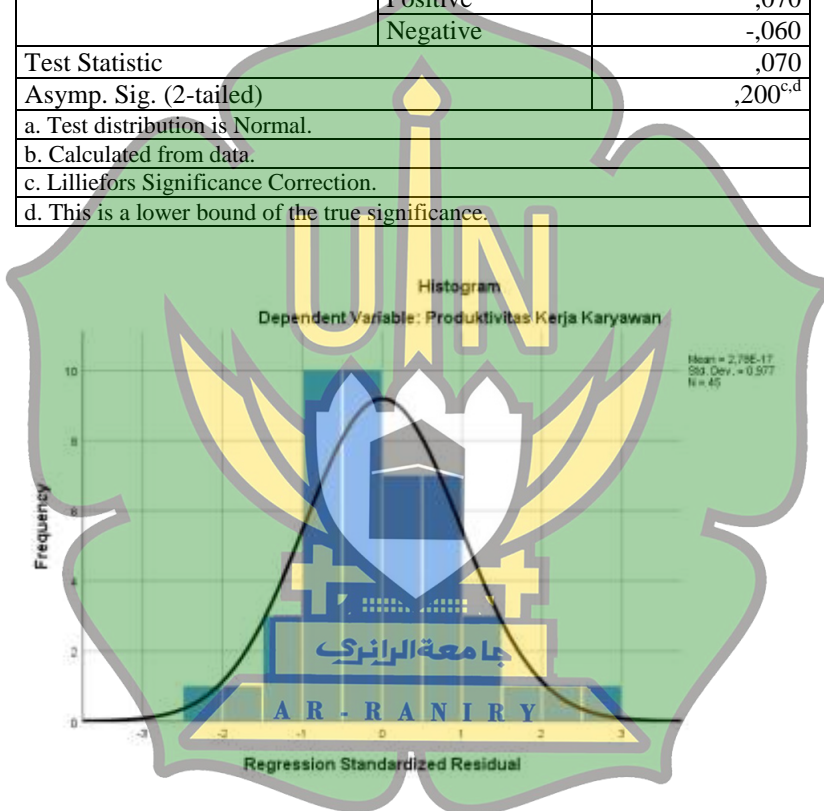
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	6

Lampiran 6: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57293990
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,060
Test Statistic	,070	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

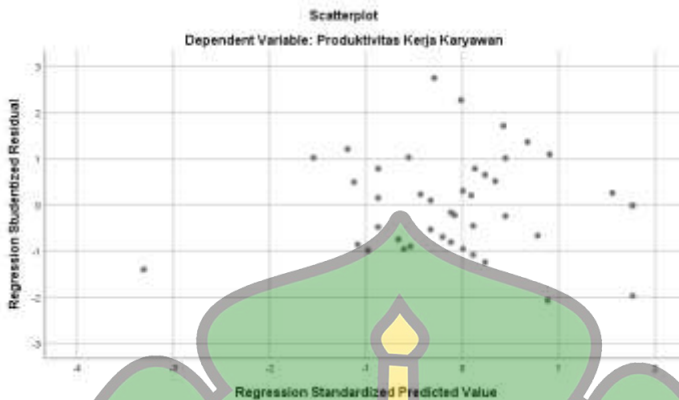


Lampiran 7: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,332	,190		
	Kompensasi	2,321	,025	,800	1,251
	Kompetensi	5,996	,000	,800	1,251

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 8: Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,729	2,800		1,332	,190
	Kompensasi	,210	,090	,248	2,321	,025
	Kompetensi	,667	,111	,641	5,996	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 10: Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,729	2,800		1,332	,190
	Kompensasi	,210	,090	,248	2,321	,025
	Kompetensi	,667	,111	,641	5,996	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 11: Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,382	2	87,191	33,639	,000 ^b
	Residual	108,862	42	2,592		
	Total	283,244	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Lampiran 12: Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,597	1,60996
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

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

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
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

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
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

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
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

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
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
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
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

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
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

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
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

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ryan Setiawan
Nim : 190603390
Tempat/tgl. Lahir : Desa Lembah Baru/01 Januari 2000
Status : Mahasiswa
Alamat : Desa Lembah Baru
No.Hp : 085261303012
Email : setiawanryan984@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN INPRESS Lembah Baru Labuhanhaji :Lulus tahun 2012
2. MTs Negeri 2 ABDYA :Lulus tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Labuhanhaji :Lulus tahun 2018

S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : M. Amin
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Cut Erlita
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Desa Lembah Baru

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 12 Desember 2023

Ryan Setiawan