PENGARUH KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN

SKRIPSI

Disusun Oleh:

ELWINA MASPUPA RISKI

NIM : 0503173244

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

2021

PENGARUH KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumtera Utara

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S,E)

Disusun Oleh:

ELWINA MASPUPA RISKI

NIM : 0503173244

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Elwina Maspupa Rizki
Nim	: 0503173244
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 28 Mei 1999
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Medan, Jl Sei Kera Gg. Padi No. 22/17 A

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT CABANG SYARIAH KOTA MEDAN"** adalah benar asli karya atau penelitan saya sendiri dan bukan karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan akan saya pertanggungjawabkan keasliannya.

Medan, 23 Juli 2021

Yang membuat pernyataan

Materai
10000

Elwina Maspupa Rizki

NIM. 0503173244

Skripsi berjudul **"Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan"**. Elwina Maspupa Rizki, NIM 050173244 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 18 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 18 Agustus 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah UINSU

Ketua,

(Dr. Tuti Anggraini, MA.)

NIDN: 2031057701

Sekretaris,

(Muhammad Ikhsan Harahap, M.E.I)

NIDN: 0105018901

Anggota

1. (Dr. Sugianto, MA)
   NIDN: 2007066701

2. (Mawaddah Irham, M.E.I)
   NIDN: 2014048601

3. (Ahmad amin Dalimunte. M. Hum, Ph. D)
   NIDN: 2012078402

4. (Atika, MA)
   NIDN: 0106038701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UIN-SU Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag

NIDN : 2023047602

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT CABANG SYARIAH KOTA MEDAN

Oleh:

Elwina Maspupa Rizki

NIM : 0503173244

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU)

Medan, 15 Juni 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sugianto, MA	Mawaddah Irham, M.E.I
NIDN : 2007066701	NIDN. 2014048601

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Tuti Anggraini, M.A
NIDN: 2031057701

ABSTRAK

ELWINA MASPUPA RIZKI, NIM: 0503173244 "Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut cabang Syariah kota Medan". Dibimbing oleh Bapak Dr. Sugianto, MA selaku Pembimbing I dan Ibu Mawaddah Irham, M.E.I sebagai Pembimbing II.

Kompetensi SDM merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan memiliki kompetensi SDM dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan yang baik terwujud. Metode penelitian yang di gunakan penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan sebanyak 46 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan analisis model regresi berganda. Hasil penelitian pada hasil uji parsial diperoleh hasil nilai t-hitung untuk variabel kompetensi SDM (X1) tingkat signifikan pada variabel kompetensi SDM sebesar 0,01 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel 2,017 t hitung > t tabel (2,652>2,017), artinya variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial pada variabel motivasi kerja (X2) tingkat signifikan sebesar 0,01 < 0,05 artinya signifikan dan nilai t tabel sebesar 2,017 t hitung > t tabel (3,506>2,017) artinya motivasi kerja beruhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji simultan diketahui nilai f hitung 11,123 sedangkan nilai f tabel 3,22 oleh karna itu f hitung >f tabel (11,123>3,22) dan nilai signifikan sebesar 0,000<0,005 maka diartikan kompetensi SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisiensi Determinasi R^2 sebesar 31% diartikan kinerja karyawan dipengaruhhi oleh kompetensi SDM dan motivai kerja, sedangkan sisanya 69% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti komitmen, kepribadian, dan loyalitas. Dugaan peneliti kompetensi SDM yang ada dibank sumut syariah seperti kurangnya pelatihan terhadap karyawan khususnya yang tidak dari latar belakang ekonomi islam, dan kurangnya motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan seperti reward kepada karyawan.

Kata Kunci : *Komptensi SDM, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan"**. Skripsi ini dibuat demi memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Jurusan Perbankan Syariah. Terselesaikannya skripsi ini tentu tidak terlepas dari orang-orang yang telah mendorong dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Kedua orangtua penulis Ayah Jamal Alwin Habib Lubis, Ibu Nuning Verdina, dan Ibu Alm Mardiana, Abang (Saumanda Tazilio Lerhasy, dan Irsyad Tamimi), kakak (Rahmadina Khairani, Iren Ananda Fairuz, dan Hafidatul Famalita), dan adik (Elvira Rahmadani Khairy, dan Mahameru Ds) yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya tiada ternilai, dan tidak bosan- bosannya selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doanya selama ini
2. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr.H. Muhammad Yafiz, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, beserta Wakil Dekan I, II, dan III
4. Ibu Tuti Anggraini, M.A, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Bapak Muhammad Ilham Lathief Ilhamy Nst, MEI, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ahmad Amin Dalimunte, SS, M.Hum, Ph.D, selaku Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Sugianto, MA sebagai Pembimbing Skripsi I dan Ibu Mawaddah Irham, M. E. I sebagai Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas bantuannya selama ini.

9. Kepada kak Siti, Nisa, Putri, dan Bang Ari Wibowo yang telah memberikan dukungan dan arahan selama proses skripsi.
10. Kepada Sahabat Sahabat yang tiada henti memberi dukungan dari jauh kepada penulis yaitu Ersya Nurul Fairuz, Elfina Humairoh, Riza Risma Dewi, Beby Angel Batubara, Yuni Anastia, Sriyustika, Suci Octaviani Salsabila, Indah Hani, Adelya Gabriella, Adella Monica, Aufa Ryan, yang telah memberikan dukungan dan arahan selama proses skripsi.
11. Sahabat yang senantiasa mendukung penulis dan menghiasi hari-hari selama masa perkuliahan dan memberikan pengaruh positif perihal akademik maupun non-akademikdan seperjuangan yang selalu mensuport dan saling membantu dalam penyusunan skripsi Sinta Raodah Sulastri, Ananda Puspita Lubis, Dian Anisa Putri, Nabila Ikram, Annisa Sarafina, Diana Sarah Lubis, Calvin Fernando.
12. Muhammad Raendi Putra Justisi yang telah membantu, menemani, dan memberi semanagat setiap harinya, terimakasih atas segalanya.
13. Dan yang terakhir, buat teman teman seperjuangan Perbankan Syariah D 2017.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih ada kekeliruan dan kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Demikianlah skripsi ini disusun dan semoga dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Medan, 22 Juni 2021

Penulis

Elwina Maspupa Rizki

NIM:0503173244

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 12

C. Batasan Masalah 12

D. Rumusan Masalah 13

E. Tujuan Penelitian 13

F. Manfaat Penelitian 13

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN 15

A. Landasan Teori 15

1. Teori Kinerja Karyawan 15

a. Pengertian Kinerja Karyawan 15

b. Indikator Kinerja Karyawan 16

c. Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan 17

d. Tujuan Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan 19

e. Unsur-Unsur Pengukur Penilaian Kinerja Karyawan 21

f. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 22

2. Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia 15

a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia 24

b. Jenis-Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia 26

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia 31

d. Komponen-Komponen Kompetesi Sumber Daya Manusia 33

3. Teori Motivasi Kerja 35

a. Pengertian Motivasi Kerja 35
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja 37
c. Tujuan Motivasi Kerja 39
d. Teori Teori Motivasi 40
B. Penelitian Terdahulu 44
C. Kerangka Teoritis 49
D. Hipotesis 50
BAB III METODE PENELITIAN 52
A. Pendekatan Penelitian 52
B. Lokasi Penelitian 52
C. Waktu Penelitian 52
D. Sumber Data 53
E. Populasi dan Sampel 53
1. Populasi 53
2. Sampel 54
F. Definisi Operasional 55
G. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 59
H. Analisis Data 60
1. Uji Kualitas data 60
2. Uji Asumsi Klasik 62
I. Uji Hipotesis 65
J. Analisis Model Regresi Berganda 66
K. Garis Besar Isi Skripsi (Outline) 67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
A. Hasil Penelitian 68

1. Gambaran Umum Perusahaan 68
2. Makna Logo Bank Sumut Syariah 69
3. Lokasi Perusahaan 69
4. Ruang Lingkup Bidang Usaha dan Produk PT. Bank Sumut Syariah 70
5. Struktur Organisasi 71
6. Bidang Kerja / Bagian 71

B. Deskripsi Responden 79
C. Deskripsi Variabel 82
D. Hasil Penelitian 94
E. Pembahasan Penelitian 107

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110

A. Kesimpulan 110
B. Saran 111

DAFTAR PUSTAKA 112

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah SDM Bank Umum Syariah 6
1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Sumut Cabang Syariah 8
1.3 Jumlah Seluruh Karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan 9
2.1 Penelitian Terdahulu 44
2.2 Perbedaan Penelitian 48
3.1 Definisi Operasional Penelitian..... 56
4.1 Responden Berdasarkan Usia..... 78
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 79
4.4 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 79
4.5 Persentase Kuisoner Kompetensi SDM 80
4.6 Persentase Kuisoner Motivasi Kerja 83
4.7 Persentase Kuisoner Kinerja Karyawan..... 85
4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM..... 87
4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 88
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 89
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi SDM 90
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja 90
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan..... 91
4.14 Hasil Uji Multikolonearitas..... 93
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejeser 94
4.16 Hasil Uji Model Regresi Berganda 95
4.17 Hasil Uji T 97
4.18 Hasil Uji Simultan F..... 99
4.19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2) 99

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Teoritis 50

4.1 Logo Bank Sumut Syariah 69

4.2 Struktur Organisasi 71

4.3 Uji Normalitas Data (Histogram) 91

4.4 Uji Normalitas Data (P-Plot) 92

4.5 Uji Heterokedastisitas 94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.[1]

Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.[2]

Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin kerja karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat

[1] Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*, jurnal,(Universitas Airlangga Surabaya, 2005).

[2] . Sutrisno.E, *Budaya organisasi* , (Jakarta; kencana, 2012), h. 172.

mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.[3]

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.[4] Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.[5]

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. [6]Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada karyawan.

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan

---

[3] Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, (Rajawali Pers,Jakarta: 2016), h.8.
[4] Fahmi Irfan, *Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi*,(ALFABETA , Bandung, 2013), h. 2.
[5] Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (PT. Bumi Aksara Kiki Cahaya Jakata : 2015),
[6] Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press, 2008), h.142.

tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.[7]

Banyak aspek internal maupun eksternal yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien pada suatu organisasi. Hal-hal yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja adalah kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi adalah "karakteristik dasar seseorang (individu) cara berfikir, dan bertindak yang berupa motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan serta keterampilan".[8]Sedangkan menurut Mantja, kompetensi adalah "kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan atau pelatihan"[9]. Menurut Sedarmayanti "kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik"[10]. Sehinggadapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja.

PT. Bank Sumut dahulu dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan aktenotaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk perseroan Terbatas, Berdasarkan Undang- Undang No.13 Tahun 1962 Tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, Bentuk badan usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sesuai dengan peraturan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965, dengan modal dasar sebesar RP.100.000.000 dan saham yang dimiliki oleh Pemerintah

---

[7] Sutisna Entis , *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(*Cv. Pratama Jaya Ciamis,2012). . Bandung: e-lib Unikom h. 47.

[8] Rucky, A.S, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), h. 104.

[9] Mantja, W, Etnografi; Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan, (Malang: Elang Mas, 2007), h.2.

[10] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: CV Manda Maju, 2009)

Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat 2 Sumatera Utara.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit/Divisi Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris, yaitu sejak dikeluarnya UU No. 10 Tahun 1998.Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan marger untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet.

Bank Sumut Unit Syariah merupakan salah satu bank yang beropersi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan izin pembukaan kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidimpuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 diikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT Bank Sumut Syariah, kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIB'S Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional perbankan yang menguat pada prinsip Syariah.

Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya Di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan telah disepakati.

Bank Syariah adalah bank yang menyelesaikan kegiatan usahanya sesuai dengan standar syariah. Sesuai dengan jenisnya, bank syariah dipisahkan menjadi Bank Usaha Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah

(UUS), dan Bank Pembiayaan Syariah (BPRS). Saat ini keberadaan Bank Syariah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Bank Umum Syariah.[11]

Bank Syariah melakukan jenis tindakan bisnis yang bisa dibilang setara dengan Bank Konvensional, khususnya mengumpulkan aset dari masyarakat pada umumnya dan mengalihkannya ke masyarakat umum. Bank Syariah juga menawarkan bantuan keuangan lainnya. Hal yang penting adalah bahwa kegiatan ini diselesaikan oleh bank syariah yang bergantung pada standar syariah.[12]

Salah satu komponen yang menghambat kemajuan industri keuangan syariah di Indonesia adalah kurangnya SDM yang terlatih dan ahli.[13]. Faktor utamanya adalah lemahnya pemahaman para profesional keuangan Islam, baik dari sisi peningkatan bisnis maupun dari sisi Islam. Pada akhirnya SDM yang berkualitas di bidang keuangan syariah belum terpenuhi, sehingga perbankan syariah seringkali melenceng dari standar syariah. lalu, SDM yang kurang terlatih dan ahli, terutama detail administrasi.[14]

Saat ini, maraknya perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan SDM yang memadai. Khususnya yang berkenaan dengan SDM yang memiliki landasan informasi di bidang perbankan syariah. Tidak adanya skolastik keuangan Islam, di mana banyak instruksi lebih sah dalam menyajikan masalah keuangan biasa daripada aspek keuangan Islam, dan dengan demikian pertimbangan mengenai aspek keuangan Islam, khususnya perbankan Islam, diabaikan dan cukup menonjol untuk diperhatikan. Salah satu komponen yang menentukan kenaikan dalam penentuan peningkatan kualitas kinerja bank adalah aksesibilitas

---

[11] Darmawan dan Muhammad Iqbal Fasa, *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah,* (Yogyakarta: UNY Press, 2020), h. 108.

[12] Andri Soemitra, *Bank&Lembaga Keuangan Syariah,* (Depok: Kencana, 2009), h. 58.

[13] Aam Slamet Rusydiana, *analisis masalah pengembangan perbankan syariah di Indonesia: Aplikasi metode analytic network process. Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen,* 6(2), 237-246, 2016.

[14] Amirus Sodiq, *analisis SWOT perkembangan perbankan syariah di Indonesia, MALIA: Journal of Economic an Islamic Law,* 3(2), 28-53, 2017.

manajemen SDM dan kerangka pendukungnya atau infrastruktur yang berkualitas. Kualitas SDM yang dibutuhkan oleh bank syariah adalah individu-individu yang secara deduktif memperhatikan gagasan Perbankan Islam dan masalah Keuangan Islam.Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun, realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam institusi syariah, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam Islamic Banking. Kondisi ini pada dasarnya mempengaruhi efisiensi dan peningkatan metodologi keuangan Islam itu sendiri.[15]

Masalah sumber daya manusia ini bukanlah hal lain dalam industri keuangan Islam. Hingga saat ini disadari bahwa SDM keuangan syariah telah tumbuh dengan sangat baik, diikuti dengan peningkatan bisnis. Meskipun demikian, beberapa penelitian menganggap bahwa masalah yang paling mencolok dalam ranah perbankan syariah adalah masalah SDM.

Table 1.1

Jumlah SDM Pada Bank Umum Syariah

TAHUN	BUS
2016	51.110
2017	51.068
2018	49.516
2019	49.654
2020	49.978

(Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK, 2020

[15] https://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah

Table diatas menunjukkan SDM pada Bank umum syariah pada tahun 2016 sebanyak 51.110 orang, pada tahun 2017 menurun sebanyak 51.068 orang, pada tahun 2018 menurun lagi sebanyak 49.516, pada tahun 2019 menaik sebanyak 49.654, dan pada tahun 2020 bulan agustus menaik kembali sebanyak 49.978. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tidak setiap tahunnya SDM pada bank syariah dan bank konvensional mengalami penyusutan. Dari fakta tersebut munculkan masalah klise yang menyangkut tentang industri perbankan syariah secara tidak langsung. Sebab, dugaan sementara naik turunnya jumlah karyawan bank sumut cabang syariah kota medan karna kurangnya pemahaman karyawan terhadap Islamic banking dan kurangnya dorongan atau motivasi kerja. industri perbankan syariah memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan industri lainnya. Dimana kebutuhan akan SDM dalam industri ini tidak hanya didasarkan pada kompetensi ahli dalam bidang ekonomi saja melainkan SDM yang memenuhi kualifikasi dan memiliki kompetensi syariah. Sejauh ini pemenuhan kebutuhan akan SDM berbasis syariah dalam industri perbankan.

Sesungguhnya, banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penghambat perbankan syariah, akan tetapi yang paling utama menurut Muhammad Antonio Syafi'I dan Abdul Jamal Abbas adalah disebabkan oleh tiga faktor yaitu:[16]

1. Aspek Komitmen dari pembuat dan pelaksana kebijakan perbankan syariah atas pelaksanaan prinsip-prinsip syariah yang masih rendah. Hal ini diindikasikan dengan hamper sebagian besar perbankan syariah di Indonesia ternyata hanya menggunakan prinsip syariah, seperti halnya akad sebagai case belaka dalam pelaksanaan perbankannya.[17]

[16]Abdul Jamal Abbas, *Perbankan Syariah Kontemporer: Prinsip, Nilai, dan Perkembangannya di Indonesia,* (Jakarta: Bintang Pustaka, 2011),h. 12.

[17] Hisyamuddin, *Dilema Perbankan Syariah Nasional Antara Kebutuhan, Kenyataan dan Keharusan,* (Bandung: Mitra Abadi Press, 2011)h. 55.

2. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai problematika pengembangan perbankan syariah di Indonesia, khususnya menyangkut keterbatasan SDM yang kompeten dan professional di bidang perbankan syariah.
3. Aspek Strategi Pemasaran yang efektif sebagai solusi pengembangan perbankan syariah di Indonesia, Khususnya yang menyangkut bagaimana produk-produk perbankan syariah dapat dipahami dengan baik sekaligus diminati oleh masyarakat pada umumnya, khususnya umat islam di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan perbankan syariah sebagai basis pemberdayaan ekonomi umat Islam di Indonesia saat ini, tidak bias dibantah bahwa perbankan syariah mempunyai potensi dan prospek yang sangat bagus untuk dikembangkan di Indonesia.[18]

Berikut ini adalah data yang menggambarkan mengenai kondisi pegawai bank sumut cabang syariah:

Tabel 1.2

Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Sumut Cabang Syariah

Tahun	SLTA	D3	S1			S2
			Ekonomi	Hukum	Syariah	
2021	27	27	70	20	4	25

(Sumber:Bank Sumut Cabang Syariah 2021)

Berdasarkan latar belakang tabel diatas pegawai bank sumut cabang syariah diatas bahwa permasalahan industri perbankan syariah dalam hal ini menjadi lebih sulit dengan adanya besaran jumlah pegawai

[18] Muhammad Antonio Syafi'i, *Bank Syariah dari Teori & Praktik,* (Jakarta: Gema Insani, 2005), h. 52

yang berasal dari latar belakang pendidikan ekonomi konvensional bukan ekonomi syariah.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi keterampilan, pengetahuan, mental, dan karakter produktifnya.[19]

Sumber Daya Manusia bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga kulitas. Tidak semua program studi perbankan syariah yang ada saat ini, sesuai dengan kebutuhan kualitas di industry. Akhirnya, yang terjadi hanyalah perpindahan pegawai saja dari satu bank syariah ke bank syariah yang lain.[20]

Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan Memiliki 5 Cabang Pembantu Yaitu, Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pemantu HM.yamin, Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pemantu HM.Joni, Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Karya, Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Marelan Raya, dan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Marelan Kota Baru.

Tabel 1.3

Jumlah Seluruh Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dan Bank Sumut Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu

Kantor	Jumlah
Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	15 Orang
Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu HM.Yamin	4 Orang
Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu HM. Joni	7 Orang

[19] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perushaan,* (Bandung: Rosda, 2010), h. 86.

[20] A. Riawan Amin, ZIKIR, PIKIR, MIKIR, *The Celestial Management,* (Jakarta: Senayan Abadi Publishing , 2004) h. 233-234.

Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Marelan Raya	7 Orang
Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Karya	7 Orang
Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Marelan Kota Baru	6 Orang
Total Karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan	46 Orang

(Sumber: Bank Sumut Syariah Cabang Medan 2021)

Bagaimana bisa bank syariah berkembang secara baik, diisi oleh orang-orang yang tidak punya kompetensi di bidangnya. Pola recruitmen yang dilakukan oleh bank syariah harusnya sudah harus dibenahi, tidak sekedar lulus ujian psikotes dan interview tapi juga mengutamakan kompetensi calon pegawainya.

Pengembangan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[21] Dengan demikian kompetensi melihatkan keterampilan dan pengetahuan yang ditunjukan oleh professional dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan suatu bidang tersebut.

Kompetensi SDM tidak terlepas dari pengaruh motivasi. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu meningkatkan dan focus pada tujuan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting untuk dijaga karena motivasi adalah dorongan bagi setiap karyawan yang mendasari

[21] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 90.

mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Ada beberapa motivasi kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, salah satunya adalah penghargaan untuk karyawan yang mencapai target atau hampir mencapai target di ukur dalam satu bulan, tapi tidak diadakan setiap bulan tergantung karyawan dibulan tersebut ada yang menonjol atau tidak jika tidak penghargaan tersebut di tiadakan, dan motivasi lainnya seperti THR yang diberi senilai 2 gaji, dan Uang cuti satu tahun di nilai 1bulan gaji.

Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kualitas SDM juga akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi karyawan. Dengan adanya dorongan motivasi kerja, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan arahan dan memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi mempersoalkan caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Muchlas (2008) Mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Seorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore didepan layar computer, masih saja bersemangat menonton tim sepak bola kesenangannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.[22]

[22] Bambang S, Endah Masrunik, M Rizal, *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan,* (Jakarta: Addin Publising, 2020), h. 2.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas beberapa ulasan terkait dengan sumber daya manusia di bank syariah sebagai elemen yang tidak terpisahkan bagi perkembangan bank syariah. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik bagi bank syariah dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tepat. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait sumber daya manusia dengan judul: **“ Pengaruh Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan 2016-2020 ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, dapat didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia masih minim secara kuantitas dan kualitas. Sehingga dibutuhkan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa mengimbangi perkembangan bank syariah dari waktu ke waktu.
2. Sumber daya manusia di bank syariah diisi oleh sumber daya manusia yang tidak punya latar belakang ekonomi syariah/ perbankan syariah sehingga perbankan syariah akan sulit berkembang.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan karna banyak aspek didalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

1. Penelitian ini focus pada pembahasan mengenai pengaruh kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

2. Penelitian ditujukan kepada karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan
3. Responden yang diajukan sampel penelitian adalah karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

D. Rumusan Masalah

Adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan?
2. Apakah faktor Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan?
3. Apakah faktor kompetensi SDM, dan motivasi kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas tentu saja ada tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan
2. Untuk mengetahu pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM, pengetahuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, demi meningkatkan kopetensi diri, kecerdasan intelektual, dan emosional, terutama dalam mengaplikasikan ilmu ke masyarakat atau lapangan
2. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan sebagai gambaran bagi yang akan melakukan penelitian sejenis selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi perbankan syariah sehingga dapat mencapa tujuan yang di inginkan dicapai dan dapat sebagai tilak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusaan dan kebijakan baru dibank syariah.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[1]

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.[2]

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.[3]

---

[1] Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM,* (Bandung: 2005), h. 37.

[2] Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 45.

[3] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 67.

Menurut Rivai bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.[4]

Moeheriono mengatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[5]

Menurut Abdullah kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.[6]

dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah sebagai berikut:

---

[4] Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 34.

[5] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:Grafindo Persada), h. 95.

[6] Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta:ASWAJA, 2013), h. 331.

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.[7]

c. Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisai secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sondang terdapat enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:

[7] Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 45.

a) Kegunaan hasil penilaian kinerja.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akn menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusanyang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

b) Unsur-unsur penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

c) Teknik penilaian kinerja masalalu.

Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

d) Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka lagi. Sedangkan jika penilaian tersebut negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

e) Implikasi proses penilaian.

Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.[8]

[8] Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 168.

Menurut Robertson menyatakan pengukuran kinerja merupakan sebuah proses penilaia kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efesiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas, perbandingkan hasil kinerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.[9]

Berdasarkan penjelasan penilaian kinerja karyawan merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerj pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

d. Tujuan Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan pengukuran kinerja menurut Milyadi adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standart perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan.[10]

Pengukuran kinerja menurut Werther dan Davis mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai. Ada sepuluh manfaat dari pengukuran kinerja suatu perusahaan tersebut jika diterapkan dengan baik, yaitu:

a) Performance Improvement

   Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b) Compensation adjustment

   Yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

---

[9] Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi 1, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 2009) h. 25.

[10] Mulyadi, *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001) h. 420 .

c) Placement decision

Yaitu menentukan promosi, transfer, dan demotion.

d) Training and development needs

Yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

e) Carrer planning and development

Yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f) Staffing process deficiencies

Yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

g) Informational inaccuracies and job design errors

Yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job analisis, job design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h) Equal employment opportunity

Yaitu menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.

i) External challenges

Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainlainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untukmemberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

j) Feedback

Yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.[11]

[11] Werther dan Davis, *Human Resources And Personal Management International Edition*, (USA:McGraw-Hiil, Inc, 1996) h. 342.

e. Unsur-Unsur Pengukur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberpa hal, yaitu:

1) Kesetiaan

   Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

   Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3) Kejujuran

   Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4) Kedispilinan

   Kedisiplian karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadaya.

5) Kreativitas

   Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelsaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guana dan berhasil guna.

6) Kerjasama

   Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

   Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.[12]

f. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Rivai ada beberapa faktor yang mempengarui kinerja karyawan:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting darihasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.[13]

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang

[12] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 94.

[13] Veithszal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 307.

anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Dale Timpe sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.[14]

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja sesorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

[14] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 15.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah. kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan memiliki posisi yang menguntungkan tergantung pada masalah yang terkait dengan informasi, kemampuan, dan perspektif.[15]

Sesuai dengan Robbins Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana batasan tersebut tersusun dari kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[16]

Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip rachaman, ia mengutarakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, kualitas, perilaku dan karakteristik seseorang yang dinutuhkan untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara ideal.[17]

Mc Achsan sebagaimana yang dikutip oleh sudarmanto mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya sehingga mampu melengkapi penampilan, wawasan, kenyamanan, dan perilaku psikomotorik tertentu.[18]

Definisi lain menyebutkan, menurut Amstrong "suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda", Murphy mendefinisikan "kompetensi adalah bakat dan keahlian individu

---

[15] Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 142.

[16] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 24.

[17] Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan*, (Jakarta: CV.Sagung Seto, 2006), h. 174.

[18] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) h. 48.

apapun yang dapat dibuktikan dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali” .

Spencer dan spancer mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mendefenisikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup oleh Brian mencirikan kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan, kapasitas, atau atribut individu yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Titik fokus dari bagian manajemen sdm terletak pada pengawasan SDM dalam elemen komunikasi antar pekerja spesialis yang akan memiliki berbagai kepentingan. Seperti yang ditunjukkan oleh Stoner, manajemen sdm mengingat pemanfaatan SDM yang menguntungkan untuk dorongan mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan spesialis individu. Sebagaimana dijelaskan di atas, kompetensi secara konstan dihubungkan dengan kinerja baik, kinerja individu maupun kinerja otoritatif. Meskipun demikian, ada komponen penentu lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu seberapa besar tugas organisai dalam menciptakan kembali eksekusi pekerja agar dapat menghasilkan keterampilan yang serius. Hal ini karena kemampuan akan muncul sekaligus meningkatkan kompetesi individu pekerja secara akurat. Memberikan ukuran pekerjaan yang benar melalui saluran sirkulasi kekuasaan adalah salah satu bentuk penggerak kemampuan pekerja untuk melahirkan keterampilan.[19]

Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab jika suatu jabatan diserahkan bukan kepada ahlinya, hal tersebut justru akan berdampak buruk bagi perusahaan. Jadi pada prinsipnya

[19] Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Surabaya: Uwais Inpirasi Indonesia, 2019) h. 4.

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan keahlian atau spesialisasinya agar karyawan melakukan pekerjaan dalam suatu jabatan efektif dan efisien.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara yaitu:

1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
4) Memiliki kemampuan memeberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan.

b. Jenis-Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia

Jenis kompetensi menurut Spencer dan spencer, mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:[20]

1. Kompetensi Intelektual

   Kapasitas adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan,

[20] Spencer, *Competence Work: Model For Superior Perfomance,* (1993).

keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Indikator kompetensi intelekual, yaitu:

a) Berprestasi

   Berprestasi adalah keinginan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

b) Kepastian kerja

   Kepastian kerja adalah keingan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat.

c) Inisiatif

   Inisiatif adalah keinginan seseorang untuk bertindak melebihituntutan seseorang atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.

d) Penguasaan informasi

   Penguasaan informasi adalah kepedulian seseorang untuk menngkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

e) Berfikir analitik

   Berfikir analitik adalah kemampuan seserang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan

permasalahan menjadi komponen- komponen yang lebih terinci serta menganalisis permasalahan secara sistematik/bertahap berdasarkan pendekatan logika.

f) Berfikir konseptual

Berfikir konseptual adalah kemampuan sseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan memahami akar permasalahan atau komponen masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

g) Keahlian praktikal

Keahlian praktikal adalah kehlian menguasai pengetahua eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta keinginan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h) Kemampuan linguistic

Kemampuan linguistic adalah kemapuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan untuk kemudian didiskusikan atau dialogkan sehingga terbentuk persamaan presepsi.

i) Kemampuan naratif

Kemampuan naratif adalah kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita atau perumpamaan.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sifat dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relative stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Indikator kompetensi emosional, yaitu:

a) Sensitifitas atau saling pengertian

Sensitifitas atau saling pengertian yaitu kemampuan dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

b) Pengendalian diri

Pengendalian diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun yang terjadi.

c) Percaya diri

Percaya diri yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian dan kemampuan yang positif.

d) Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat perubahan situasi.

e) Komitmen pada organisasi

Komitmen pada organisasi yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk membangun hubungan kerjasama dengan orang lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Indikator kompetensi sosial, adalah:

a) Pengaruh dan dampak

Pengaruh dan dampak yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif san terbuka dalam berbagai pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendunkung gagasan dan idenya.

b) Kesadaran berorganisasi

Kesadaran berorganisasi yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan dengan baik didalam organisasi maupun pihak-pihak eksternal perusahaan.

c) Membangun hubungan kerja

Membangun hubungan kerja yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja yang sama agar hubungan tetap hangat dan akrab.

d) Mengembangkan orang lain

Mengembangkan orang lain yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan dan memberi wewenang untuk meningkatkan partisipasi bawahannya.

e) Mengarahkan bawahan

Mengarahkan bawahan yaitu kemampuan karyawan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan.

f) strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

g) Kerja tim

Kerja tim yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

h) Kepemimpinan kelompok

Kepemimpinan kelompok yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok yang mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:[21]

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

   Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yag dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

[21] Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 339.

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah

5. Motivasi

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

6. Isu Emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Budaya Organisasi

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

   a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
   b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak komptensi yang diharapkan.
f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secra langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Komponen-Komponen Kompetesi Sumber Daya Manusia

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Prihadi mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya- upaya pelatihan dan pengembangan.[22]

Kemudian Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang

[22] Prihadi, Syaiful F, *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2004), h. 105.

dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:[23]

1. Pengetahuan (*knowledge*)

   Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.[24]

   Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

   a) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
   b) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (Procedural).
   c) Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (Strategic).

[23] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 78.

[24] Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 115.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaiman caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Muchlas mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Seseorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di depan layar, masih saja semangat menonton tim sepakbola kesannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.[25]

Menurut Robbins motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimanaseseorang menjaga usahanya.[26]

Sunyoto menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensi yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secar negative.[27]

Menurut Hasibuan motivasi berasal dari bahasa latin, yakni movere yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi meempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi

---

[25] Muchlas dan Makmur, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta:2008), h. 4.

[26] Robbins dan Stephen, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 24.

[27] Sunyoto, *Teori,Kusioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CAPS,2013), h. 16.

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.[28]

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.[29]

Supardi dan Anwar mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.[30]

Gary Yukl mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya.[31]

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan. Motivasi kerja tersebut merupakan kekuatan yang penting harus ada dalam diri karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan atau sp';loemangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana bekerja.[32]

Menurut Uno bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Perbedaan tingkatan

---

[28] Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 34.

[29] Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM,* (Bandung: 2005), h. 6.

[30] Supardi dan Anwar, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi,* (Yogyakarta: UII press, 2007), h. 21.

[31] Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Alih Bahasa Yusuf Udaya,.* (Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia Victory Jaya Abadi, 2012), h. 83.

[32] Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Budi Utama, 2012), h. 30.

motivasi individu (tinggi, sedang, dan rendah) dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya dalam organisasi.[33]

Produktivitas kerja menurut Tjutju dan Suwanto dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.[34]

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hamalik motivasi memilik dua komponen utama yaitu: komponen dalam (inner component) dan komponen luar (outer component). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.[35]

Menurut Hasibuan motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 2 bagian yakni:

1) Motivasi positif

   Motivasi positif maksudnya manjer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2) Motivasi negative

   Motivasi negative adalah manajer memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu

[33] Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h, 16.

[34] Tjutju, dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung:Penerbit Alvabeta, 2009), h. 23.

[35] Hamalik dan Oemar, *Proses Belajar Mengajar, (*Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 8.

pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

3) Motivasi Internal

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Mereka jarang berkeluh kesah, baginya berbuat adalh suatu kewajiban laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan, yang bersifat eksternal lainnya memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting dari pada aspek-aspek nirmaterial.

4) Motivasi Eksternal

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanyaa dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain,. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh fokter luar. Manusia bekerja, karena semata-mata disorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek tersebut.[36]

Menurut Gagne yaitu intrinsic motivation dan extrinsic motivation yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Intrinsic Motivation* adalah individu yang melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karna adanya ketertarikkan dan menikmati hal tersebut.

[36] Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 19.

2. *Extrinsic Motivation* adalah karyawan yang melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.[37]

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Ngalim Purwanto secara umum tujuan motivasi untuk menggerakan atau menggungah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan terentu.[38]

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan adalah:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai. Gairah dan semangat pegawai sangat penting hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya jika pegawai dalam bekerja tidak mempunyai gairah atau semangat sulit untuk mengharapkan hasil yang baik.
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pagawai. Moral dan kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang abstrak tetapi seorang pimpinan mempunyai peranan untuk dapat memahami tingkah laku pegawai mengenai alat motivasi apa saja yang dapat meningkatkan moral dan semangat kerja setiap pegawai.
3) Meningkatkan produktivasi kerja pegawai
   a) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai sangat penting dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Langkah ini sekaligus dapat mengukur sejauh mana kinerja pegawai yang telah dicapai dalam waktu tertentu.
   b) Mempertahakan loyalitas dan kestabilan pegawai dalam suatu organisasi. Sulit mengharapkan loyalitas pegawai pada organisasi jika apa yang di harapkan pegawai dari organisasi tidak tercapai, tercapai sehingga organisasi harus teliti

[37] Raja, *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya:Scopindo media pustaka, 2020), h. 23.

[38] Sari Sagita, *Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako*, Volume 3 Nomor (12), Desember 2015, h. 103-113.

memahami kebutuhan pegawainya dalam hal ini hanya dapat tercapai jika terjalin komunikasi yang intensif antara pihak pimpinan dan pegawai

4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
5) Meningkatkan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan cara mengajarkan pada pegawai arti penting menghargai waktu serta memahami apa yang menjadi penyebab absensi pegawai.
6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7) Manajemen yang profesional tahu kapan harus menempatkan pegawai dan seberapa besar jumlah pegawai yang dibutuhkan
8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, manajemen dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dengan membangun komunikasi pada seluruh unsur pegawai.
9) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai. Pegawai dilibatkan dalam pertemuan-pertemuan penting yang membahas kebijakan kerja, sehingga pegawai merasa diperhatikan.
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas-fasilitas kerja, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
11) Kesejahteraan menjadi penting bagi pegawai, sebab masalah kesejahteraan sangat sensitif, walaupun ukuran kesejahteraan bersifat relatif, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, tujuan ini dilakukan agar pegawai mempunyai rasa tanggung jawab akan tugas yang dikerjakan.[39]

d. Teori Teori Motivasi

Vroom mengemukakan mengemukakan motivasi kerja yang berupa teori harapan (*expectancy theory*) yaitu kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu, bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti

[39] Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 21.

dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Teori harapan mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Teori harapan berfokus pada tiga hubungan:

a. Hubungan usaha-kinerja

   Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

b. Hubungan kinerja-penghargaan

   Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi

   Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu.[40]

Maslow mengembangkan teori motivasi berdasar hirarki kebutuhan manusia yang disusun dalam lima kategori menurut prioritas sebagai berikut :

1) *Phsyilogical Needs (*kebutuhan fisologis)

   Adalah kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian dan sebagainya.

2) *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman)

   Adalah kebutuhan akan keselamatan, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) *Social Needs* (kebutuhan sosial)

   Adalah meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

[40] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 34.

4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan)

   Adalah kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan dari orang lain.

5) *Self Actualization Needs (*kebutuhan aktualisasi diri)

   Adalah kebutuhan untuk mewujudkan diri "yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan".[41]

Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter atau non moneter yang dapat memengaruhi hasil kinerja baik positif maupun negatif, hal tersebut sangat tergantung pada situasi dan kondisi orang yang bersangkutan. Alderfer mengemukakan indikator motivasi kerja dalam teori ERG yaitu:

1) *Existence* (kebutuhan akan keberadaan)

   Kebutuhan yang berhubungan dengan kelangsungan hidup yang meliputi kebutuhan akan keuangan terpenuhi.

2) *Relatedness* (kebutuhan relasi)

   Menekankan pentingnya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang meliputi hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan pimpinan dengan pimpinan, dan hubungan rekan kerja.

3) *Growth* (kebutuhan pertumbuhan)

   Kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik individu terhadap perkembangan pribadi.[42]

Teori dari Herzberg ini memandang bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berlainan yaitu: pertama, kebutuhan pemeliharaan atau kebutuhan kesehatan meliputi kondisi kerja fisik, pengawasan, upah, suasana hubungan antara karyawan dan pimpinan dan

[41] Uno dan Hamzah, *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 13.

[42] Agusthina dan Bambang, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi, Burnout terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 9, NO. 3, 2011).

kesejahteraan sosial. Sedang kelompok kedua, menyatakan kebutuhan motivasi meliputi keinginan untuk berprestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta pengembangan kemampuan. Menurut Herzberg membagi faktor kebutuhan menjadi dua bagian yaitu:

1) Faktor Instrinsik
   yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang apabila kondisi tersebut berada dalam pekerjaan akan
   menggerakan motivasi yang kuat untuk menghasilkan prestasi yang baik, tetapi bila faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.
2) Faktor Ekstrinsik
   yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas
   diantara para karyawan bila kondisi tersebut ada, tetapi bila kondisi ekstrinsik tidak ada akan memotivasi karyawan.[43]

Mangkunegara mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.[44]

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

[43] Gibson dan Jemes, *Organisasi jilid I*, Vol. 8 terjemahan, (Jakarta: Binarupa Aksara).
[44] Mangkunegara dan Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) h. 61.

b. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai.[45]

B. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan penelitian yang pernah dilakukan dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini beberapa kesimpulan hasil penelitian terdahulu:

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Agrona Brajahadi Nuswantor, Dan Alwi Suddin, Ernawati (2016), (Jurnal)	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi	Variabel: Motivasi kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang siginfikan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Kompensasi memperlemah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

[45] Mangkunegara dan Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) h. 101.

2.	Erik Martinus (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya.	Variabel: Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Devina Surabaya.
3.	Sri Rahayuningsih (2017)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).	Variabel: Kompetensi (X1), Kinerja (Y).	Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm Nusantara Semarang.
4.	Distyawaty (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulaweai Tengah.	Variabel : Kinerja (Y)	Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**.**
5.	Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta	Variabel : Kompetensi (X3), Kinerja (Y)	Pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

	(2016) (Jurnal)	Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang)		PT. Pos Semarang, sedangkan kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang.
6.	Ni Luh Putu Sukmayanti, IWayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016) (Jurnal)	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija Kusuma Nadi)	Variabel : Kompetensi Intelektual (X1), kinerja (Y)	Ada pengaruh positif dari Kompetensi intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif dari kompetensi intelektual terhadap pengembangan karir karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma Nadi
7.	Lu'luwatin Rosdiana Aprilia (2018)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja	Variabel : Motivasi (X2), kinerja (Y)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services		Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Vivi Nila Sari (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.	Variablel : kinerja (Y)	Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Alan Hidayat Setiawan (2017)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung	Variabel : motivasi (X2), kinerja (Y)	Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Motivasi kerja terhdap kinerja karyawan

				berpengaruh signifikan.
10.	Chres F. P Laoh (2016)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	Variabel : kinerja (Y)	Variabel manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan Penelitian

Tabel 2.2

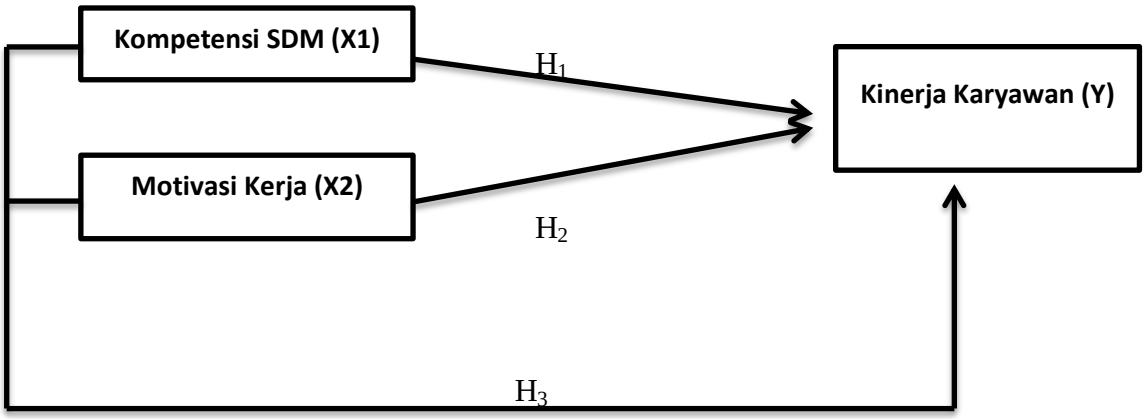
No	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi.	Terdapat Tambahan Variabel Budaya Organisasi Sebagai variabel bebas Objekpenelitian: PT. Janetra Sukoharjo
2.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya.	Terdapat variabel tambahan kompensasi sebagai variabel bebas
3.	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).	Terdapat variabel tambahan yaitu kompetesi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas.

4.	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulaweai Tengah**.**	Terdapat variabel tambahan yaitu kompetesi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas.
5.	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang).	Terdapat variabel pelatihan, pengembangan, kompensasi sebagai variabel bebas.
6.	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija Kusuma Nadi)	Terdapat perbedaa variabel pengembangan karir sebagai variabel bebas.
7.	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.	Terdapat penambahan variabel kemampuan sebagai variabel bebas.
8.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.	Terdapat tambahan variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja.
9.	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kemampuan.
10.	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	Terdapat penambahan variabel manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai variabel bebas.

C. Kerangka Teoritis

Penelitian ini terdiri dari variabel X1 kompetensi sdm yang bersifat linier terhadap variabel Y kinerja karyawan yaitu jika komptensi sdm tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi, dan bergitu juga variabel X2 Motivasi kerja jika motivasi kerja tinggi maka variabel Y kinerja karyawan akan tinggi. Dari penjelasan tersebut dapat digambarkan pada gambar 1.1:

Gambar 2.1



Keterangan:

H_1= Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

H_2= Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

H_3= Pengaruh variable X1, dan X2 Terhadap Variabel Y

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dari landasan teori dan tinjauan pustaka, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan variable Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan

H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Syariah Cabang Kota Medan

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan variable Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan

H_{o3} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Syariah Cabang Kota Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah teknik yang menyajikan informasi atau data yang didominasi dalam struktur angka dan penyelidikan data atau analisis data yang digunakan adalah bersifat statistik untuk menguji hipotesis.[1] Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan atau pada responden.[2]

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang berencana untuk memutuskan dampak atau hubungan setidaknya antara dua factor atau lebih. peneliti memanfaatkan metode kausal-aosiatif, yang dimana metode kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel dependen dan independen.[3]

B. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini mengenai pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan.

C. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari pengajuan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian yakni pada tahun 2021.

---

[1] Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h. 97
[2] Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Cet-3. (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 5
[3] Sugiyono, *Statistika Nonparametris untuk Penelitian*, (Bandung:CV Alfabeta, 2017)

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data premier dari lapangan, yaitu para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan. Data ini sebagai data utama peneliti gunakan untuk penelitian pengaruh Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1) Data Premier

   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang asli yaitu sumber informan-informan di bidangnya.[4] Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data primer yang memannfatkan item pertanyaan dengan format tertentu untuk mendapatkan data yang diinginkan.

2) Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang telah dapat diakses dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini umumnya berupa data faktual atau data yang telah disiapkan sehingga layak digunakan dalam pengukuran, biasanya dapat diakses di tempat kerja pemerintah, departemen administrasi data, badan usaha milik swasta atau organisasi lain yang diidentifikasi dengan pemanfaatan data.[5]

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[6]

---

[4] Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan : FEBI UIN-SU Press)., h. 36.
[5] Daniel, dan Moechar, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 113.
[6] Sugiyono, *Medote Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : ALFABETA, 2011), h. 80.

Arikunto mengatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[7] Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan yang berjumlah 46 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Terdapat 2 macam teknik pengambilan sampel yang bisa digunakan dalam penelitian yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan nonprobability sampling adalah setiap anggota populasi dipilih dengan sengaja menurut pertimbangan tertentu. Dengan tujuan agar tidak semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi calon responden atau sampel.[8]

Teknik Teknik Sampling yang digunakan oleh penulis adalah Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono pengertian Non Probability Sampling adalah "Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel."

Strategi Non Probability Samling yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini, semakin tepat penulis menggunakan prosedur pengujian purposive sampling. Diindikasikan oleh Sugiyono, pengertian purposive sampling yaitu "Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu."[9] Total sampling seluruh populasi

Penjelasan di balik pemilihan sampel yang menggunakan teknik purposif pemeriksaan bertujuan karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang telah ditentukan oleh penulis, oleh karena itu penulis

[7] Arikunto dan Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013) h. 173.

[8] Agus, Erwan, dan Dyah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017)

[9] Sugiyono, *Statistika untuk !enelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015) h. 84.

memilih metode teknik purposif dengan memutuskan pertimbangan atau aturan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan dan berstatus karyawan tetap. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Sugiyono mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 30 orang, [10]total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 46 Responden.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih subtantive dari suatu konsep. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mencapai instrumen estimasi atau alat ukur yang sesuai dengan factor variabel yang telah dicirikan dalam ide, analis harus memasukkan siklus atau aktivitas alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi kuantifikasi gejala atau variabel yang diteliti.

Operasional merupakan bagian yang mencirikan suatu gagasan/variabel sehingga cenderung diperkirakan dengan melihat ukuran (petunjuk) suatu gagasan/variabel. Definisi operasional menekankan pada hal-hal yang dapat dijadikan ukuran/penanda, tidak dinamis, namun sederhana untuk diukur.[11]

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “ Pengaruh Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor

[10] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 124.

[11] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana Predana Media Groip, 2012), h.97.

Cabang Syariah Kota Medan" dan variabel-variabel yang diteliti dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Variabel Independent / Variabel Bebas (Variabel X)

   Variabel Independent atau Variabel Bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel Independen dipenelitian ini adalah:

   Kompetensi SDM (X1), dan Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Dependent / Variabel Tidak Bebas (Variabel Y)

   Variabel Depentent atau Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Table 3.1

Definisi Operasional Penelitian

Variabel	**Definisi**	**Dimensi**	**Indikator**	**No Pertanyaan**
Kompetensi SDM (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan yang penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menjalani pekerjaannya	Kemampuan Intelektual	1. Berprestasi 2. Kepastian kerja 3. Inisiatif 4. Penguasaan Informasi 5. Keahlia Praktikal	KS. 1 KS. 2 KS. 3 KS. 4 KS. 5
		Kemampuan Emosional	6. Pengendalian Diri 7. Percaya Diri 8. Kemampuan Beradaptasi 9. Komitmen pada Organisasi	KS. 6 KS. 7 KS. 8 KS. 9

		Kemampuan Sosial	10. Kesadaran berorganisasi 11. Membangun hubungan kerja 12. Hubungan dengan rekan kerja 13. Kerja tim 14. Kepemimpinan kelompok	KS. 10 KS. 11 KS. 12 KS.13 KS. 14
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan. Motivasi Kerja tersebut merupakan kekuatan yang penting harus ada dalam diri karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras	Kebutuhan akan pencapaian/ prestasi	1. Keinginan untuk mencapai prestasi 2. Memenuhi standart perusahaan	KS. 1& KS.2 KS. 3&KS.4
		Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi	3. Menjalin hubungan dan komunikasi dengan ramah dan akrab. 4. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis	KS. 5& KS. 6 KS. 7& KS.8

		Gaji/ Upah	5. Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	KS. 9&KS.10
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dibuat oleh suatu instiusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instiusi itu baik di pemerintahan atau pun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.	Kuantitas kerja	1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan	KS. 1&KS.2
		Kualitas kerja	2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standart dan karakteristik	KS. 3&KS.4
		Pemanfaatan waktu	3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	KS. 5&KS.6
		Tingkat kehadiran	4. Kehadiran dikantor tepat waktu	KS. 7& KS.8
		Kerjasama	5. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	KS. 9&KS.10

G. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti mendapatkan data kemudian diolah menjadi nilai yang mengungkapkan jawaban atas dugaan sementara yang dituangkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner (angket). Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang yang dijadikan responden. Teknik ini dapat dilakukan melalui tatap muka langsung, maupun melalui kuesioner surat, baik melalui surat dalam bentuk kertas maupun elektronik. Kuisioner dapat diberikan kepada responden secara personal (personally administered questionnaires) dan kuesioner yang dikirim melalui pos atau internet (mail questionnaires). [12]Untuk mengumpulkan data primer dari variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis ke pada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan sendiri kuesioner kepada para karyawan.

Kuesioner ini berupa pertanyaan multiple choice (pilihan ganda) yang terdiri dari lima alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih jawaban yang sesuai dan peneliti dapat dengan mudah memberikan kode-kode atas jawaban yang didapatkan.

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sakala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena.[13] Untuk bobot nilai atas kategori jawaban jawabn yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

a. Jawaban Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
b. Jawban Setuju (S) = Nilai 4
c. Jawaban Cukup Setuju (CS) = Nilai 3

[12] Supomo Bambang, *Metode Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta : BPFE, 2009), h. 154.
[13] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 154.

d. Jawaban Tidak Setuju (TS) = Nilai 2

e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.[14] Dalam penelitian ini analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *software SPSS* versi 26

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.[15]

Priyatno menjelaskan bahwa uji validitas merupakan uji untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dimaksudkan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian.[16]

---

[14] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2013), h. 206.

[15] Ghozali, dan Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 28.

[16] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22,Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2014) h. 51.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat diperoleh peneliti. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu, mengukur apa yang ingin diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah dilakukan dengan korelasi *product-moment pearson.* Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*(α) > 0,60. [17]

Priyatno menjelaskan juga uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Dimaksudkan bahwa apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.[18]

Dalam melakukan pengolahan sebuah data tentu mendapatkan nilai dari pengolahan tersebut. Pengujian ini harus ada untuk meyakinkan bahwa data tersebut layak untuk digunakan. Hal ini digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut

[17] Ghozali, dan Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 12.

[18] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22,Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2014) h. 65.

mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi liner berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji amsumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisitas.[19]

Priyatno menjelaskan, uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedasitas pada model regresi. Uji asumsi klasik harus terpenuhi agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.[20]

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya, apakah data kita terditribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.[21] Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil penguji histogram dan pengujian normal p-plot, serta lebih jelasnya dapat dilihat menggunakan

[19] Imam Ghozali, *Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Ketujuh*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 160.

[20] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22,Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2014) h. 89.

[21] Ghozali, dan Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 104.

Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasikan lebih besar dari 0,05.

Priyatno menjelaskan uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residul yang terdistribusi secara normal.[22]

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda disebut heteroskedastisitas.[23]

Menurut Rusiadi et al uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain.[24]

Priyatno, menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Untuk mengamati tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatter plot. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[25]

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi atau

---

[22] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22,Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2014) h. 90.

[23] Ghozali, dan Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) h. 139.

[24] Rusiadi, Nur, dan Rahmat, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*, (USU Press, Medan, 2014), h. 157.

[25] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22*, (Pengolah Data Terpraktis, 2014) h. 109.

tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.[26]

Priyatno menjelaskan bahwa, uji multikolinearitas yaitu antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.[27]

Menurut Sulistyo kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah kolinearitas.
2) Jika koefisien antar variabel bebas kurang dari 0.5, maka tidak terdapat masalah kolinearitas.[28]

I. Uji Hipotesis

Secara statistik, ketepatan fungsi regresi setidaknya dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R2), nilai statistik F dan nilai statistik t. uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

   Koefisien determinasi (R2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinasi 0 (nol) berarti veriabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap

[26] Ghozali, *Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Ketujuh,* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 105.

[27] Priyatno, dan Duwi, *Statistical Product and Service Solution versi 22*, (Pengolah Data Terpraktis, 2014) h. 99.

[28] Sulistyo, dan Joko, *6 Hari Jago SPSS 17*, (Yogyakarta: Cakrawala, 2012), h. 56.

variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square.[29]

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

   Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% (0,05). Jika nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh.[30]

3. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

   Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap varibel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan).

[29] Ghozali, *Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Ketujuh*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 60.

[30] Ghozali, *Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Ketujuh*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 98.

J. Analisis Model Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap satu variabel terikat (variabel depent).[31]

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompetensi SDM

X2 : Motivasi Kerja

α : Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien Regresi

e : error/residual

K. Garis Besar Isi Skripsi (Outline)

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini berisi dengan latar belakang permasalaha, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan dan batasan masalah.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab II penulis akan menguraikan mengenai teori-teori yang melandasi penelitian yaitu tentang bank syariah, pengetahuan masyarakat, perilaku konsumen, produk bank syariah mandiri, minat memilih produk yang berkaitan dengan penelitian yang pernah diartikan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi mengenai pendekatan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik dan instrumen pengumpulan bahan dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

[31] Sofyan Siregar, *Statistik deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010)., h. 301.

Bab IV ini berisi tentang analisis data dan pembahasan. Dalam bab ini penulis akan membahas gambaran umum perusahaan Bank Syariah Mandiri tentang penyajian data, analisis data, interpretasi data dan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, disingkat PT. Bank SUMUT didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan akte Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dan diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah BUMD berdasarkan Undang-Undang No. 131962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.5 tahun 1965. Namun tanggal 16 April 1999 dengan Peraturan Daerah No. 21999 bentuk badan hukum diubah kembali menjadi Perseroan

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatkan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan pada 8 (delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat tehadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Atas dasar ini komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) kantor cabang syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan.

Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

Masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi.

2. Makna Logo Bank Sumut Syariah

Gambar 4.1

Gambar 4.1 Logo Bank Sumut Syariah

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf "U" yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf "S" yang merupakan kata awal "Sumut". Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat anatara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna *orange* sebagai simbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan warna Biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf "*palatino bold"* sederhana dan mudah dibaca. Penulisan kata Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedapankan Sumatera Utara sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Uatara.

3. Lokasi Perusahaan

Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan beralamat kan di Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera utara

4. **Ruang Lingkup Bidang Usaha dan Produk PT. Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan**

a. **Produk *Wadiah***

1) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip *wadiah yad-dhamanah* yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (*shahibul mal*), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sektor riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

2) Simpanan Giro *Wadiah*

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *wadiah yad-dhamanah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkanya.

b. Produk *Mudharabah*

Adapun jenis produk *Mudharabah* yaitu:

Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaannya menggunakan prinsip *Mudharabah Mutalaqah*, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (*shahibul mal*) dan bank sebagai pihak bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

c. Deposito iB Ibadah

Merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*. Prinsip yang sama dengan tabungan marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil dan keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan

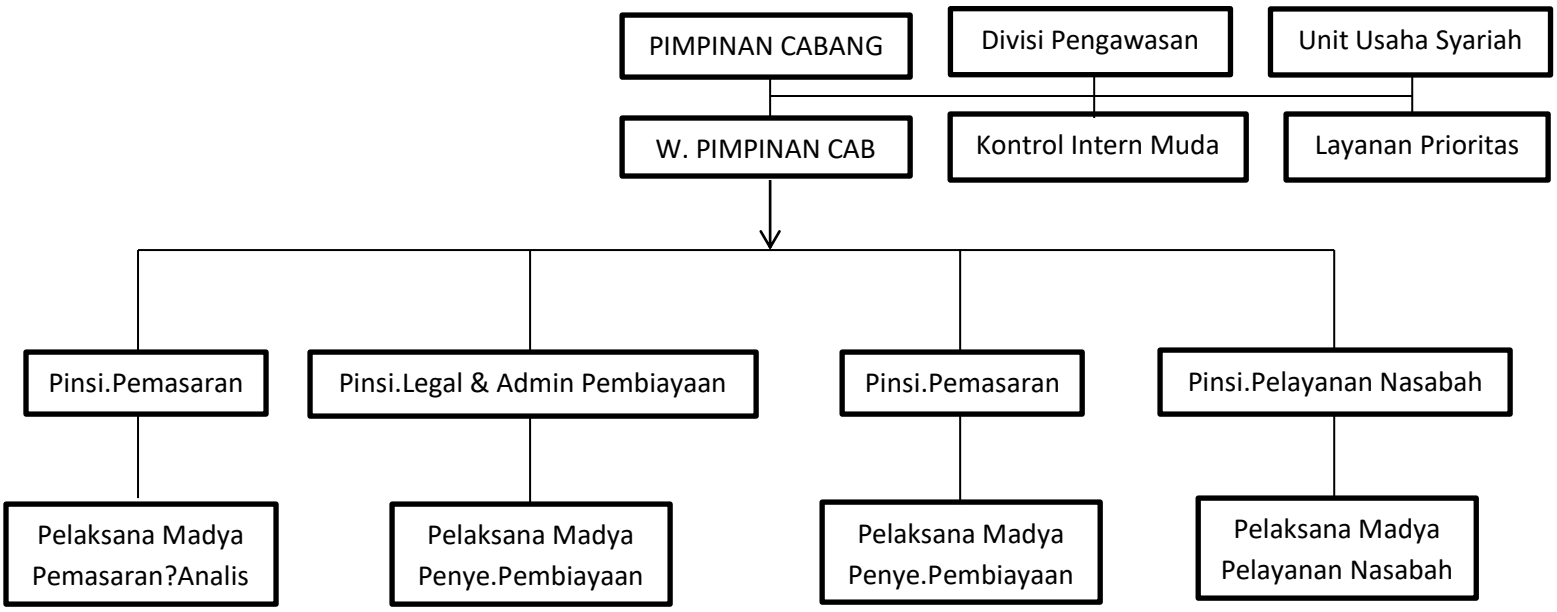
untuk usaha yang produktif dan halal. Tabel pembagian nisbah deposito ibadah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan terlampir.

d. Tabungan Makbul

Merupakan tabungan khusus PT. Bank Sumut Syariah sebagai sarana BPHI (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan



Gambar 4.2 Struktur organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

6. Bidang Kerja / Bagian

1. Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Sebagai Pemimpin memiliki tugas membawahi seluruh bagian yang ada dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang menyangkut perkembangan dan kelangsungan hidup bank serta yang tepenting adalah menetapkan berbagai kebijakan-kebijakan dan pengambilan keputuan demi kemajuan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Tanggung Jawab Pemimpin:

a. Seluruh operasional kantor cabang syariah dan unit kantor dibawahnya kepada direksi.
b. Kinerja kantor cabang syariah dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
c. Pencapaian progam kerja kantor cabang syariah.
d. Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
e. Pengeluaran biaya yang terjadi di kantor cabang syariah.
f. Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
g. Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan kantor cabang syariah.
h. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan kantor cabang syariah.
i. Disiplin kerja pejabat dan pegawai dilingkungan kantor cabang syariah.
j. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
k. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan kantor cabang syariah.

2. Wakil Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Tugas Wakil Pimpinan:

a. Membantu pimipinan cabang syariah.
b. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi operasional yang akan dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Bank.
c. Menyusun program kerja seksi operasional sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
d. Menindaklanjuti hasil temuan dan/atau rekomendasi dari *control inten* atau satuan pemeriksaan internal kepada pimpinan cabang syariah.

e. Melakukan proses tutup hari transasksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca.
f. Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun buku.
g. Mengatur pemakaian kendaraan dinas untuk keperluan kantor cabang syariah.
h. Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menata usahakan penyimpanannya.
i. Melakukan administrasi dan pendistribusian surat menyurat dan mengawasi, memelihara serta mengatur ruang arsip kantor cabang syariah.
j. Menata usahakan surat edaran, surat induksi, surat keputusan nota dinas direksi dan naskah tata dinas lainnya.
k. Memonitor dan mengerjakan pengiriman surat melalui tromol pos maupun pengantar surat.
l. Membuat laporan terkait operasional seksi operasional sesuai ketentuan yang berlaku.
m. Melakukan evaluasi atas kinerja seksi operasional.
n. Melakukan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas seksi operasional.

Tanggung Jawab Wakil Pimpinan:

a. Seluruh operasional, seksi operasional wakil pimipinan cabang syariah.
b. Kinerja seksi operasional dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
c. Pencapaian program kerja seksi operasional.
d. Disiplin kerja pejabat, staf dan pegawai dilingkungan seksi operasional.
e. Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
f. Penerapan tata kelola perushaan dilingkungan seksi operasional.
g. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan seksi operasional.
h. Keamanan transaksi dan penggunanaan aplikasi OLIB’S.

i. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan seksi operasional.

3. Pimpinan Seksi Pemasaran

Tugas Seksi Pemasaran adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

a. Kegiatan pembiayaan produk penghimpunan dana, pembiayaan dan jasa bank serta layanan syariah sesuai rencana kerja bank.
b. Melakukan analisa permohonan pembiayaan dan bank garansi.
c. Mengawasi kepatuhan pegawai melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan seksi pemasaran.
d. Mengawasi pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
e. Penggunaan teknologi informasi oleh pejabat dan pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
f. Mengawasi pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
g. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi pemasaran untuk dituangkan ke dalam rencana anggaran tahunan bank.
h. Menyusun program kerja seksi pemasaran sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
i. Menindak lanjuti hasil temuan atau rekomendasi dari *control intenal* satuan pemeriksaan internal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Pemimpin cabang syariah.
j. Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pembiayaan.
k. Melakukan kunjungan ke lokasi usaha atau proyek yang telah dibiayai serta periodik dalam rangka pengawasan atas pembiayaan yang diberikan.

l. Memberikan saran atau pertimbangan kepada pimpinan cabang syariah tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.
m. Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di kantor cabang syariah.
n. Membuat laporan terkait operasional seksi pemasaran sesuain ketentuan yang berlaku.
o. Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktifitas seksi pemasaran.

Tanggung Jawab Seksi Pemasaran:

a. Pencapaian target penghimpunan dana, pembiayaan, pembiyaan produk jasa bank dan pembiayaan syariah (*Office Chanelling*).
b. Pencapaian program kerja seksi pemasaran.
c. Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
d. Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
e. Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
f. Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
g. Disiplin kerja dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
h. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S oleh pegawai seksi pemasaran.
i. Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan seksi pemasaran.
j. Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.

4. Pemimpin Seksi ADM & Penyelamatan Pembiayaan

Tugas seksi ADM & penyelamatan pembiayaan adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

a. Kegiatan administrasi pembiyaaan.
b. Melakukan kunjungan kepada debitur bermasalah dan pengupayaan penyelesaian pembiayaan non lancar sesuai ketentuan yang berlaku.

c. Penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan restrukturisasi pembiayaan.
d. Mengawasi kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
e. Mengawasi penggunaan teknologi informasi dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
f. Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
g. Menyusun program kerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevakuasi pelaksanaannya.
h. Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiyaan dan mengkoordinir penagihan tunggakan pembiayaan.
i. Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiyaan non lancer.
j. Membuat laporan terkait operasional seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
k. Melakukan evaluasi atas kinerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
l. Mewakili bank dalam mengadakan hubungan atau kerjasama dengan pihak lain berkaitan pelaksanaan fungsi seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
m. Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pemasaran.
n. Mempersiapkan surat pengajuan penagihan/penyelamatan pembiayaan bermasalah kepada BUPLN melalui/atas izin kantor pusat.
o. Mengelola dan mengamankan kunci penyimoanan surat barang agunaan pembiayaan.

Tanggung jawab Pemimpin seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan:

a. Seluruh kegiatan operasional seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan kepada Pemimpin cabang syariah.

b. Kinerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan dengan mengacu pada rencana kerja tahunan dan standar rasio yang sehat.
c. Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
d. Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
e. Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
f. Kerahasiaan dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
g. Pencapaian program kerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.

5. Teller

Tugas Teller:

a. Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.
b. Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, personalia dan umum melakui counter bank.
c. Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.

6. Costumer Service

Tugas Costumer Service:

a. Memberikan pelayanan kepada nasabah yang bekaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya.
b. Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
c. Mengadministrasi daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
d. Mengadministrasi resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
e. Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.

f. Mengadministrasi buku cek, bilyet giro dan buku tabungan.
g. Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

B. Deskripsi Responden

Sampel penelitian dan pengukuran penerapan kompetensi SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan sebanyak 46 responden (karyawan). Bagian ini menyajikan informasi tentang karekteristik dari 46 responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan latar belakang pendidikan.

a. Respondend berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-29 Tahun	2	4.3	4.3	4.3
	> 30 Tahun	44	95.7	95.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Dari table 4.1 terlihar mayoritas responden berusia > 30 Tahun sebnayak 44 responden atau sebesar 95,7%. Sementara yang berusia 25-29 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 4,3%.

b. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	28	60.9	60.9	60.9
	Perempuan	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan table 4.2 jenis kelamin responden mayoritas laki laki yaitu berjumlah 28 responden atau sebesar 60.9%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden atau sebesar 39.1%.

c. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	4.3	4.3	4.3
	D3/S1/ S2	44	95.7	95.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dilihat dari table 4.3 diatas hanya 2 responden atau 4.3% yang berpendidikan terakhir tamatan SMA, sedangkan berpendidikan akhir Sarjana/Diploma sebanyak 44 responden atau sebesar 95.7%.

d. Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.4

L.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ilmu Ekonomi Islam	3	6.5	6.8	6.8
	Ilmu Ekonomi	25	54.3	56.8	63.6
	Selain Ekonomi	16	34.8	36.4	100.0
	Total	44	95.7	100.0	
Missing	Tamatan SMA	2	4.3		
Total		46	100.0		

Sumber : *data primer, diolah 2021*

Dari table diatas dapat dilihat bahwa karyawan bank sumut syariah cabang kota medan mayoritas berlatarbelakang pendidikan dari ilmu ekonomi konvensional yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 54.3%. sedangkan yang berasal dari ilmu ekonomi islam sebesar 3 responden atau sebesar 6.5%. dan yang bukan berasal dari ilmu ekonomi sebanyak 16 responden atau sebesar 34.8%, dan yang hanya berlatar belakang tamatan SMA hanya 2 responden atau sebesar 4.3%.

C. Deskripsi Variabel

a. Variabel Kompetensi SDM (X1)

Dari variabel kompetensi SDM diperoleh dari hasil angket, sehingga diproleh data terkait kualitas pelayanan dalam keloyalitasan nasabah. variabel kualitas pelayanan menggunakan penskoran dimana setiap jawaban nasabah di beri skor 1-5 , dengan kriteria Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju Skor 2, Cukup Setuju Skor 3, Setuju Skor 4 dan Sangat Setuju skor 5. berikut hasil dari kuesioner variabel kualitas pelayanan yang dinyatakan dalam tabel:

Tabel 4.5

Persentase Kuisoner Kompetensi SDM

NO	Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	21	45.7	23	50.0	2	4.3	-	-	-	-
X1.2	23	50.0	16	34.8	7	15.2	-	-	-	-
X1.3	23	50.0	15	32.6	8	17.4	-	-	-	-
X1.4	27	58.7	12	26.1	6	13.0	1	2.2	-	-

X1.5	30	65.2	14	30.4	2	4.3	-	-	-	-
X1.6	28	60.9	11	23.9	7	15.2	-	-	-	-
X1.7	21	45.7	17	37.0	8	17.4	-	-	-	-
X1.8	23	50.0	19	41.3	4	8.7	-	-	-	-
X1.9	24	52.2	15	32.6	7	15.2	-	-	-	-
X1.10	30	65.2	8	17.4	8	17.4	-	-	-	-
X1.11	38	82.6	5	10.9	3	6.5	-	-	-	-
X1.12	27	58.7	15	32.6	4	8.7	-	-	-	-
X1.13	26	56.5	13	28.3	7	15.2	-	-	-	-
X1.14	23	50.0	16	34.8	7	15.2	-	-	-	-

Sumber: *Data Primer, diolah 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada pertanyaan pertama (X1.1) Kompetensi SDM merupakan factor utama dan terpenting dalam kinerja karyawan. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab setuju dengan (50,0%), dan disusul oleh 21 responden menjawab sangat setuju dengan (45,0%). Pertanyaan kedua (X1.2) dengan pertanyaan, semakin baik kompetensi SDM maka semakin baik kinerja karyawan, jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50,0%), dan disusul 16 responden menjawab setuju dengan (34,8%). Pertanyaan ketiga (X1.3) dengan pertanyaan, inisiatif karyawan atas pekerjaan yang bukan tugasnya, jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50,0%), dan disusul 15 responden menjawab setuju dengan (32,6%). Pertanyaan keempat (X1.4) dengan pertanyaan, penguasaan informasi sangat penting bagi perusahaan, jawaban terbanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan (58,7%), dan disusul 12 responden menjawab setuju dengan (26,1%). Pertanyaan kelima (X1.5) dengan pertanyaan, penguasan keterampilan karyawan, jawabwan terbanyak 30 responden menjawab

sangat setuju dengan (65.2%), dan disusul 14 responden menjawab setuju dengan (30,4%). Pertanyaan keenam (X1.6) dengan pertanyaan, karyawan mengendalikan diri sendiri, jawaban terbanyak 28 responden menjawab sangat setuju dengan (60,9%), dan disusul 11 responden menjawab setuju dengan (23,9%). Pertanyaan ketujuh (X1.7) dengan pertanyaan, percaya diri karyawan, jawaban terbanyak 21 responden menjawab sangat setuju dengan (45,7%), dan disuusl 17 responden menjawab setuju dengan (37,0%) Pertanyaan kedelapan (X1,8) dengan pertanyaan, adaptasi karyawan, jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (53,3%), dan disusul 19 reponden menjawab setuju dengan persentase (41,3%). Pertanyaan kesembilan (X1,9) dengan pertanyaan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, jawaban terbanyak 24 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (52,2%), dan disusul 15 responden menjawab setuju dengan persentase (32,6%). Pertanyaan kesepuluh (X1,10) dengan pertanyaan, kesadaran terhadap lingkungan berorganisasi, jawaban terbanyak 30 responden menjawab sangat setuju dengan persentase (65,2%). Pertanyaan kesebelas (X1,11), dengan pertanyaan membangun hubungan baik dengan karyawan lain, jawaban terbanyak 38 responden yang menjawab sangat setuju dengan (82,6%), dan disusul 5 responden yang menjawab setuju dengan (10,9%). Pertanyaan kedua belas (X1,12), dengan pertanyaan membangun komunikasi dengan rekan kerja bertujuan untuk meningkat kualitas kerja, jawaban terbanyak 27 responden yang menjawab sangat setuju dengan (58,7%), dan disusul 15 responden yang menjawab setuju dengan persentase (32,6%) Pertanyaan ketiga belas (X1,13) dengan pertanyaan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, jawaban terbanyak 26 responden menjawab sangat setuju dengan persentase (56,5%), dan disusul 13 responden menjawab setuju dengan persentase (28,3%). Pertanyaan keempat belas (X1,14) dengan pertanyaan kepemimpinan kelompok, jawaban terbanyak 23 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (50,0%), dan disusul 16 responden yang menjawab setuju dengan persentase (34,8%).

Berdasarkan table diatas pada variabel (X1) di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pertanyan 11 sebanyak 38 reaponden (82,6%), yang berisi tentang lingkungan pekerjaan sangat baik mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi sdm.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari variabel motivasi kerja diperoleh dari hasil angket, sehingga diproleh data terkait kualitas pelayanan dalam keloyalitasan nasabah. variabel kualitas pelayanan menggunakan penskoran dimana setiap jawaban nasabah di beri skor 1-5 , dengan kriteria Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju Skor 2, Cukup Setuju Skor 3, Setuju Skor 4 dan Sangat Setuju skor 5. berikut hasil dari kuesioner variabel kualitas pelayanan yang dinyatakan dalam tabel:

Table 4.6

Persentase Kuisoner Motivasi Kerja

NO	Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	26	56.5	15	32.6	5	10.9	-	-	-	-
X2.2	22	47.8	16	34.8	7	15.2	1	2.2	-	-
X2.3	17	37.0	18	39.1	9	19.6	2	4.3	-	-
X2.4	27	58.7	10	21.7	8	17.4	1	2.2	-	-
X2.5	23	50.0	13	28.3	10	21.7	-	-	-	-
X2.6	17	37.0	15	32.6	14	30.4	-	-	-	-
X2.7	23	50.0	15	32.6	7	15.2	1	2.2	-	-
X2.8	27	58.7	11	23.9	8	17.4	-	-	-	-
X2.9	21	45.7	17	37.0	7	15.2	1	2.2	-	-

X2.10	26	56.5	14	30.4	6	13.0	-	-	-	-

Sumber : *data primer, diolah 2021*

Dari tabel diatas dapat dilihat pada pertanyaan pertaman (X2,1) dengan pertanyaan keinginan untuk mencapai prestasi, jawaban terbanyak 26 responden menjawab sangat setuju dengan (56,5%), dan disusul 15 responden menjawab setuju dengan (32,6%). Pertanyaan kedua (X2,2) dengan pertanyaan pencapaian prestasi, jawaban terbanyak 22 responden yang menjawab sangat setuju dengan (47,8%), dan disusul 16 responden menjawab setuju dengan (34,8%). Pertanyaan ketiga (X2,3) dengan pertanyaan memenuhi standart perusahan atau melebihi, jawaban terbanyak 18 responden yang menjawab setuju dengan (39,1%), dan disusul 17 responden yang menjawab sangat setuju dengan (37,0%). Pertanyaan keempat (X2,4), dengan pertanyaan pemberian penghargaan dari perusahaan, jawaban terbanyak 27 responden yang menjawab sangat setuju dengan (58,7%), dan disusul 10 responden yang menjawab setuju dengan (21,7%). Pertanyaan kelima (X2,5) dengan pertanyaan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik, jawaban terbanyak 23 responden yang menjawab sangat setuju dengan (50,0%), dan disusul 13 responden yang memilih setuju dengan (28,3%). Pertanyaan keenam (X2,6) dengan pertanyaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain sehingga dapat termotivasi untuk bekerja, jawaban terbanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju dengan (37,0%), dan disusul 15 responden menjawab cukup setuju dengan (32,6%). Pertanyaan ketujuh (X2,7) dengan pertanyaan memiliki rekan kera yang menyenagkan, jawaban terbanyak 23 responden yang memilih sangat setuju dengan (50,0%), dan disusul 15 responden yang memilih setuju dengan (32,6%). Pertanyaan kedelapan (X2,8), dengan pertanyaan termotivasi dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja, jawaban terbanyak 27 responden yang menjawab sangat setuju dengan (58,7%), dan disusul 11 responden yang menjawab setuju dengan

(23,9%). Pertanyaan kesembilan (X2,9), dengan pertanyaan gaji sesuai pekerjaan, jawaban terbanyak 21 responden yang memilih sangat setuju dengan (45,7%), dan disusul 17 responden yang menjawab setuju dengan (37,0%). Pertanyaa kesepuluh (X2,10), dengan pertanyaan kenaikan gaji dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, jawaban terbanyak 26 responden yang menjawab sangat setuju dengan (56,5%), dan disusul 14 responden yang menjawab setuju dengan (30,4%).

Berdasakan tabel diatas variabel motivasi kerja (X2), diatas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pertanyaan 4 dan 8 masing masing sebanyak 27 responden (58,7%)., tentang penghargaan yang diberikan dan bantuan rekan kerja untuk bekerja lebih baik.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari variabel kinerja karyawan diperoleh dari hasil angket, sehingga diproleh data terkait kualitas pelayanan dalam keloyalitasan nasabah. variabel kualitas pelayanan menggunakan penskoran dimana setiap jawaban nasabah di beri skor 1-5 , dengan kriteria Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju Skor 2, Cukup Setuju Skor 3, Setuju Skor 4 dan Sangat Setuju skor 5. berikut hasil dari kuesioner variabel kualitas pelayanan yang dinyatakan dalam tabel:

Tabel 4.7

Persentase Kuisoner Kinerja Karyawan

NO	Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	23	50.0	18	39.1	5	10.9	-	-	-	-
Y2	22	47.8	19	41.3	5	10.9	-	-	-	-
Y3	24	52.2	17	37.0	5	10.9	-	-	-	-

Y4	24	52.2	17	37.0	4	8.7	1	2.2	-	-
Y5	17	37.0	21	45.7	7	15.2	1	2.2	-	-
Y6	20	43.5	20	43.5	6	13.0	-	-	-	-
Y7	27	58.7	12	26.1	7	15.2	-	-	-	-
Y8	22	47.8	15	32.6	8	17.4	1	2.2	-	-
Y9	31	67.4	9	19.6	6	13.0	-	-	-	-
Y10	29	63.0	12	26.1	5	10.9	-	-	-	-

Sumber : *data primer, diolah 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan pertama (Y1), dengan pertanyaan bekerja sesuai target, jawaban terbanyak 23 responden yang menjawab sangat setuju dengan (50,0%), dan disusul 18 responden yang menjawab setuju dengan (39,1%). Pertanyaan kedua (Y2), dengan petanyaan hasil pekerjan sesuai dengan harapan pimpinan, jawaban terbanyak 22 responden dengan (47,8%), dan disusul 19 responden yang menjawab setuju dengan (41,3%). Petanyaan ketiga (Y3), dengan pertanyaan bekerja sesuai dengan standart perusahaan, jawaban terbanyak 24 responden yang menjawab sangat setuju dengan (52,2%), dan disusul 17 responden yang menjawab setuju dengan (37,0%). Pertanyaan keempat (Y4), dengan pertanyaan bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan, jawaban terbanyak 24 responden yang menjawab sangat setuju dengan (52,2%), dan disusul 17 responden yang menjawab setuju dengan (37,0%). Pertanyaan kelima (Y5), dengan pertanyaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jawaban terbanyak 21 responden yang menjawab setuju dengan (45,7%), dan disusul 17 responden yang menjawab sangat setuju dengan (37,0%). Pertanyaan keenam (Y6), dengan pertanyaan memanfaatkan waktuu dengan baik, jawaban terbanyak 20 responden yang menjawab sangat setuju dengan (43,5%), dan 20 responden yang menjawab setuju denggan (43,5%). Pertanyaan ketujuh (Y7), dengan pertanyaan hadir tepat waktu, jawaban terbanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan (58,7%), dan

disusul 12 responden yang menjawab setuju dengan pesentase (26,1%). Pertanyaan kedelapan (Y8), dengan pertanyaan memberi alasan jika terlambat, jawaban terbanyak 22 responden yang menjawab sangat setuju dengan (47,8%), dan disusul 15 responden yang menjawab setuju dengan (32,6%). Pertanyaan kesembilan (Y9), dengan pertanyaan dapat bekerja sama dengan karyawan lain, jawaban terbanyak 31 responden yang menjawab sangat setuju dengan (67,4%), dan diusul 9 responden yang menjawab setuju dengan (19,6%). Pertanyaan kesepuluh (Y10), dengan pertanyaan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja agar nyaman saat bekerja, jawaban terbanyak 29 responden yang menjawab sangat setuju dengan (63,0%), dan disusul 12 responden yang menjawab setuju dengan (26,1%).

Berdasarkan tabel diatas variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa item prtanyaan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden mnjawab sangat setuju pada pertanyaan 9 sebanyak 31 responden (67,4%) tentang dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan mengukur *Pearson Correlation.* Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 46 maka df dapat dihitung 46 - 2 = 44 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,290. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.[32]

Table 4.8

Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X1)

Pertanyaan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X1.1	,367	0,290	**Valid**
X1.2	,391	0,290	**Valid**

[32] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (2013), h. 52.

X1.3	,420	0,290	**Valid**
X1.4	,427	0,290	**Valid**
X1.5	,330	0,290	**Valid**
X1.6	,542	0,290	**Valid**
X1.7	,411	0,290	**Valid**
X1.8	,385	0,290	**Valid**
X1.9	,390	0,290	**Valid**
X1.10	,627	0,290	**Valid**
X1.11	,552	0,290	**Valid**
X1.12	,488	0,290	**Valid**
X1.13	,483	0,290	**Valid**
X1.14	,399	0,290	**Valid**

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahu bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variebel kualitas pelayanan dinyatakan valid, kerena telah memenuhi syarat $R_{hitung} > R_{tabel.}$ Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X_1 layak digunakan dalam penelitian ini.

Table 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	**R_{Hitung}**	**R_{Tabel}**	**Keterangan**
X2.1	,809	0,290	**Valid**
X2.2	,794	0,290	**Valid**
X2.3	,875	0,290	**Valid**
X2.4	,660	0,290	**Valid**
X2.5	,803	0,290	**Valid**
X2.6	,743	0,290	**Valid**
X2.7	,441	0,290	**Valid**

X2.8	,537	0,290	**Valid**
X2.9	,470	0,290	**Valid**
X2.10	,725	0,290	**Valid**

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahu bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variebel kepercayaan dinyatakan valid, kerena telah memenuhi syarat R_{hitung} > $R_{tabel.}$ Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X_2 layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	,782	0,290	**Valid**
Y.2	,755	0,290	**Valid**
Y.3	,856	0,290	**Valid**
Y.4	,770	0,290	**Valid**
Y.5	,672	0,290	**Valid**
Y.6	,645	0,290	**Valid**
Y.7	,735	0,290	**Valid**
Y.8	,535	0,290	**Valid**
Y.9	,735	0,290	**Valid**
Y.10	,765	0,290	**Valid**

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahu bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variebel kepercayaan dinyatakan valid, kerena telah memenuhi syarat R_{hitung} > $R_{tabel.}$ Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Y layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Relibilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha > 0,60.*[33]

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi SDM (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	14

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari perhitungan reliabilitas variabel komptensi SDM (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,805 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliable kerena nilai Cronbach's Alpha = 0,805 > 0,60.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari perhitungan reliabilitas variabel kepercayaan (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliable kerena nilai Cronbach's Alpha = 0,907 > 0,60.

[33] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (2013), h. 52.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

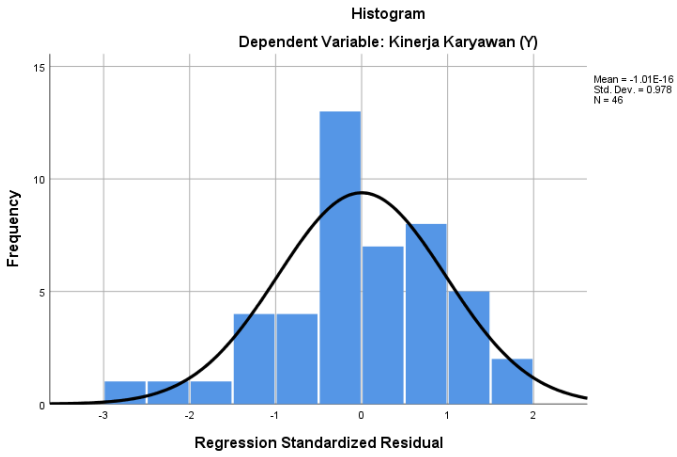
Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari perhitungan reliabilitas variabel kepercayaan (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliable kerena nilai Cronbach's Alpha = 0,928 > 0,60.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

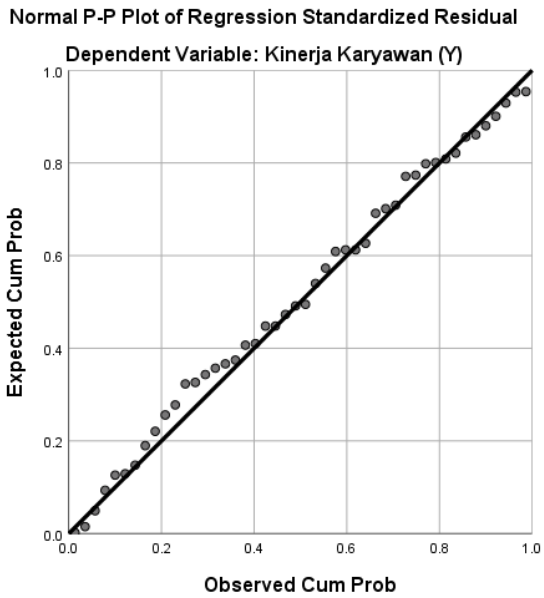
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki disribusi normal. Seperti diketahui uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil penguji histogram dan pengujian normal p-plot, dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.



Gambar 4.3
Uji Normalitas Data (Histogram)

Dari gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa lengkung kurva menunjukkan garis normal. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa data pada pada penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 4.4

Uji Normalitas Data (P-Plot)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik P-Plot memberikan pola distribusi data yang normal. Hal ini bisa terlihat dari grafik normal P-Plot yang menunjukan bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar kesekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

b. Uji Multikolonearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara variabel bebas (independen) atau satu sama lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi

dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Varian Involation Factor* (VIF). Nilai *Cutoff* yang umum digunakan adalah nilai *Tolerance* ≥ 0,1 dan VIF ≤ 10.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi SDM (X1)	.982	1.019
	Motivasi Kerja (X2)	.881	1.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

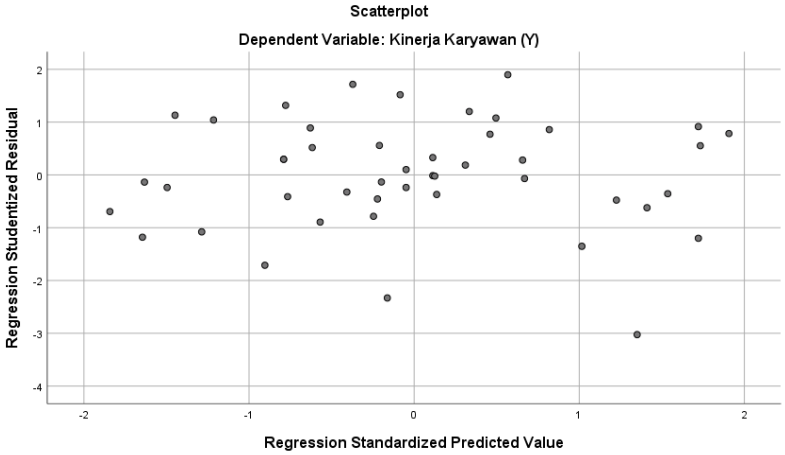
Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table 4.11 dapat terlihat bahwa penelitian ini terbebas dari multikoloneritas karena memiliki nilai *Tolerance* ≥ 0,1 dan VIF ≤ 10. Maka dapat di katakana tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variable.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi

variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi layak dipakai untuk variabel kompetensi SDM, dan motivasi kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejeser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.595	5.718		-979	0.333
	Kompetensi SDM (X1)	159	0.087	0.270	1.826	0.075
	Motivasi Kerja (X2)	-048	0.062	-115	-779	0.440
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi SDM sebesar 0,075. Dan Variabel motivasi sebesar 0,440. Artinya, nilai signifikansi semua variabel > 0,05 maka tidak terjadi

masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Model Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda diketahui sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Table 4.16
Hasil Uji Model Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.070	9.589		424	.673
	Kompetensi SDM (X1)	.388	.146	.331	2.652	.011
	Motivasi Kerja (X2)	.363	.103	.438	3.506	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Y = 4.070 + 0.388 + 0.363 + e

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *Independent* dengan vaariabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constant adalah 4.070, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi SDM dan motivasi kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan bank sumut cabang syariah kota medan ada sebesar 4.070.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi SDM adalah 0.388, artinya jika variabel kompetensi SDM (X1) meningkat dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan constant (a) adalah 0, maka. Hal tersebut menujukkan bahwa variabel kompetensi SDM yang ada berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin banyaknya kompetensi SDM dilakukan untuk karyawan bank sumut syariah cabang kota

medan maka semakin baik pula kinerja karyawaan bank sumut cabang syariah kota medan.

3. Nilai koefisien regresi linier motivasi kerja adalah 0,363 artinya jika variabel motivasi kerja (X2), meningkat dengan asumsi variabel kompetensi SDM (X2) dan constant adalah 0, maka. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan bank sumut cabang syariah kota medan juga akan semakin baik.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Untuk menentukan t tabel, dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 (uji 2 sisi) dengan df = n-k-1 atau 46 - 2 -1 =.43 Didapat t tabel sebesar 2,017. Selain itu, pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika sig > 0,05 maka Ho diterima, jika sig < 0,05 maka Ho ditolak (Priyatno, 2010, p.86-87). Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.070	9.589		424	.673
	Kompetensi SDM (X1)	.388	.146	.331	2.652	.011
	Motivasi Kerja (X2)	.363	.103	.438	3.506	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Primer, diolah 2021

1) **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)**

   Ha1:Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Ho1:Kompetensi SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil uji hipotesis pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi SDM adalah sebesar 0,011 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan α = 0,05 dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung > t tabel (2,652 > 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompetensi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan.

2) **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)**

   Ha2 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan.

Ho2:Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan.

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,01 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan α = 0,05 dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung >t tabel (3,506 > 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan.

b. Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan pada dasarnya bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, untuk mengambil keputusan apakah Ho diterima atau ditolak dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak. F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan dfn1 (k – 1) atau (3-1=2) dan dfn2 (n-k-1),atau (46-3-1=42) maka hasil yang diperoleh adalah df1 = 2 dan dfn2 = 42 yaitu sebesar 3,22. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.809	2	98.404	11.123	.000[b]
	Residual	380.430	43	8.847		
	Total	577.239	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi SDM (X1)						

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.15 nilai F hitung yang diperoleh adalah 11.123 > 3,22 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya penerapan kompetensi SDM, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan.

c. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584[a]	.341	.310	2.974
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi SDM (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM,dan motivasi kerja sebesar 0,310 atau 31%. Sedangkan sisanya sebesar 69% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepribadian, komitmen, dan loyalitas.

E. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang kota Medan. Maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan Program SPSS Versi 26.0 dari dua variabel independen (kompetensi SDM dan Motivasi Kerja) yang dimasukan kedalam pengujian statistik, maka di dapat hasil :

1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan secara parsial. Menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi SDM adalah sebesar 0,011 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung > t tabel (2,652 > 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompetensi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan. Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menentukan kualitas SDM yang dimiliki karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat bersaing dengan karyawan bank syariah lainnya. Kompetensi SDM yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Indah Dwi, dkk (2014) dan Hr, Sumardi dan Wibowo (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,001> 0,05 artinya berpengaruh signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung < t tabel (3,506 < 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterma yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pardisi, dkk (2015) dan Asmarani, Titis, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Kota Medan.

3. **Pengaruh kompetensi sdm dan motivasi kerja secara (simultan) tehadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian ini bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu diperoleh adalah 11.123 > 3,22 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya penerapan kompetensi SDM, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan. Kompetensi SDM dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel yang diteliti, yaitu komptensi SDM dan motivasi kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM,dan motivasi kerja sebesar sebesar 0,310 atau 31%. Sedangkan sisanya sebesar 69% merupakan pengaruh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti hubungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, kemampuan individu, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Respoden dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan yang bekerja di Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan dan berstatus karyawan tetap. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan spss 26, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Komptensi SDM terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan secara parsial. Menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi SDM adalah sebesar 0,011 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung > t tabel (2,652 > 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompetensi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan.
2. Bahwa Motivasi Kerja menunjukkan tingkat signifikansi pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,001 > 0,05 artinya berpengaruh signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan df = 43 di dapat tabel sebesar 2,017 t hitung < t tabel (3,506 < 2,017). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan.
3. Berdasarkan uji F simultan Dari hasil penelitian ini bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu diperoleh adalah 11.123 > 3,22 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya penerapan kompetensi SDM, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan. Kompetensi SDM dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dan berdasarkan uji Koefisiensi Determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM,dan motivasi kerja sebesar 0,310 atau 31%. Sedangkan sisanya sebesar 69% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepribadian, komitmen, dan loyalitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan dan data diatas, maka berikut ini adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti:

1. Bagi Bank Sumut Syariah Cabang Kota Medan, pihak perbankan disarankan untuk terus memperhatikan kompetensi karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya para karyawannya karena kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan. Untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan perbankan syariah, Indonesia harus miliki capacity building untuk mengembangkannya. Industri perbankan saat ini membutuhkan SDM yang profesional dan berkualitas. SDM yang memiliki integritas konseptual dan tataran praktis tentang ekonomi Islam.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel- variabel terkait dengan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lebih banyak menambah referensi serta dapat menggunakan metode baru selain kuesioner agar bisa mendapatkan hasil yang lebih objektif, misalnya dengan cara wawancara dan juga menambah responden agar semakin objektif. Hal ini perlu dilakukan agar penelitian ini berkembang bagi dunia akademisi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Abdul Jamal. *Perbankan Syariah Kontemporer: Prinsip, Nilai, dan Perkembangannya di Indonesia.* Jakarta: Bintang Pustaka, 2011.

Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta:ASWAJA, 2013.

Admadja, Perwarta. *Bank syariah.* Jakarta:2018.

Agus, Erwan, dan Dyah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.

Agusthina, dan Bambang, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi, Burnout terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 9, NO. 3, 2011.

Amin, A. Riawan. ZIKIR, PIKIR, MIKIR, *The Celestial Management.* Jakarta: Senayan Abadi Publishing , 2004.

Arikunto, dan Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta, 2013.

_____. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002.

Bambang S, Endah Masrunik, M Rizal, *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan.* Jakarta: Addin Publising, 2020.

Bambang, Supomo. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE, 2009.

Batjo, Nurdin. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makasar: Aksara Timur, 2018.

Daniel, dan Moechar. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Budi Utama, 2012.

Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta, 2016.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

_____. *Aplikasi Ananlisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Gibson, dan Jemes, *Organisasi jilid I,* Vol. 8 terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara.

Hamalik, dan Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. *MSDM*. Jakarta: Gramedia, 2005

Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Cet-3. Jakarta : Bumi Aksara, 2008.

Hasan, Nurul Ichsan. *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar*. Jakarta: 2014.

Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

_____. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Hermawan, Rachman, dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan.* Jakarta: CV.Sagung Seto, 2006.

Hisyamuddin. *Dilema Perbankan Syariah Nasional Antara Kebutuhan, Kenyataan dan Keharusan.* Bandung: Mitra Abadi Press, 2011.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis.* Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Iqbal, Muhammad, dan Darmawan. *Manajemen Lembaga Keuangan Syari*. Yogyakarta: UNY Press, 2020

Ismail. *perbankan syariah*. Jakarta:kencana, 2011.

Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi 1. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 2009.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perushaan.* Bandung: Rosda, 2010.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2001.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung, 2005.

Mathis, dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat, 2009.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi).* Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

_____. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Grafindo Persada, 2014.

Muchlas, dan Makmur. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, 2008

Mulyadi. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Predana Media Groip, 2012.

Nyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Uwais Inpirasi Indonesia, 2019

Prihadi, Syaiful F. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2004.

Priyatno, dan Duwi. *Statistical Product and Service Solution versi 22,Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2014.

Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan : FEBI UIN-SU Press, 2016.

Raja. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya:Scopindo media pustaka, 2020.

Rivai, Veithszal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Rivai, Veitzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Robbins, dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Robbins, dan Stephen. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Rodoni. *Investasi Syariah.* Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta, 2009

Rusiadi, Nur, dan Rahmat. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press, Medan, 2014.

Rusydiana, Aam Slamet. *analisis masalah pengembangan perbankan syariah di Indonesia: Aplikasi metode analytic network process. Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen,* 6(2), 237-246, 2016.

Sagita, Sari. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako,* Volume 3 Nomor (12), Desember 2015.

Samsudin Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sanyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Caps, 2012.

Sodiq, Amirus. *analisis SWOT perkembangan perbankan syariah di Indonesia, MALIA: Journal of Economic an Islamic Law,* 3(2), 28-53, 2017

Soemitra, Andri. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah.* Depok: kencana,2009.

Sofyan. *Statistik deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.

Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Spencer. *Competence Work: Model For Superior Perfomance,* 1993.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2011.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono. *Medote Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA, 2011.

_____. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2013.

_____. *Statistika Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung:CV Alfabeta, 2017.

_____. *Statistika untuk !enelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sulistyo, dan Joko. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala, 2012.

Sunyoto, *Teori,Kusioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: CAPS, 2013.

Supardi, dan Anwar. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: UII press, 2007.

Syafi'I, Muhammad Antonio. *Bank Syariah dari Teori & Praktik.* Jakarta: Gema Insani, 2005.

_____. *Perkembangan Lembaga Keuangan Islam.* Jakarta: BAMUI dan BMI, 2006.

Tjutju, dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Penerbit Alvabeta, 2009.

Uno, dan Hamzah. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

Uno. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

Werther, dan Davis. *Human Resources And Personal Management International Edition*. USA:McGraw-Hiil, Inc, 1996.

Wibowo. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers, 2016

_____. *Manajemen Perubahan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011

Yaya. *Akuntansi Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.

Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Alih Bahasa Yusuf Udaya.* Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia Victory Jaya Abadi, 2012.

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta, 2008.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.

www.republika.id/posts/11745/ekonomi-syariah-indonesia-naik-peringkat diakses pada tanggal 18 November 2020, pukul 04:30 WIB

https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Sejarah-Perbankan-Syariah.aspx diakses pada tanggal 26 Januari 2021, pukul 05:25

https://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah diakses pada tanggal 18 Mei 2016, pukul 11:21