

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT HARKAT**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

Dina Novriyanti

NIM: 1516140022

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**

2019 M/ 1440 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Dina Novriyanti, NIM 1516140022 dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec.Sukaraja Kab.Seluma " Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2019M

Dzuluhijjah 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II

(Andang Sunarto, Ph.D)

(Eka Sri Wahyuni, M.M.)

NIP. 197611242006041002

NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Harkat" oleh Dina Novriyanti NIM 1516140022, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada Hari: **Senin** Tanggal: **26 Agustus 2019 M/25 Dzulhijjah 1440 H** Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, 29 Agustus 2019 M

28 Dzulhijjah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. H. Supardi, M. Ag.

Eka Sri Wahyuni, M. M.

NIP. 19650410-199303-1-007

NIP. 19770509-200801-2-014

Penguji I

Penguji II

Dr. Nurul Hak, MA

Yosy Arisandy, MM

NIP. 19660616-199803-1-002

NIP. 19850801-201403-2-001

**Mengetahui,
Dekan**

Dr. Asnaini, MA

NIP. 19730412-199803-2-003

MOTTO

”Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* penulis persembahkan skripsi ini kepada:

- 1. Kehadirat-Mu yaa Allah, Tuhan semesta alam. Berkat Engkau hamba dapat menyelesaikan tugas hamba sebagai seorang anak yang diamanatkan untuk mencari ilmu di jalan-Mu.**
- 2. Kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW, semoga syafaatmu menyertai perjuangan kami sebagai umatmu.**
- 3. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahku Darmin Jonadi, S.Sos, M.Si dan Ibuku Murti Suryani yang paling penulis banggakan, berkat merekalah penulis ada dan yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang kepadaku, berkat doa, bimbingan dan keringat kalianlah yang tiada henti mengiringi langkahku. Saya berdo'a semoga kedua orang tua saya selalu dalam lindungan-Nya dan saya akan terus bisa membuat kedua orang tua saya bangga.**
- 4. Kakakku Dian Franksisca.M dan Adikku Della puspita Sari, Devina Zahra.M yang sangat penulis sayangi dan penulis harapkan akan jadi orang terbaik dan sukses.**
- 5. Kepada sahabat kecilku Cicik Ari Kusuma yang telah memberiku semangat dan dukungan.**

- 6. Kepada sahabatku Dian Novita Ningrum yang sampai detik ini selalu menjadi sahabat terbaikku.**
- 7. Kepada sahabatku Dita Sandra Purnama, Deka Sherly, Lismi Arti, Novita Sari, M.Adnin Warid, Febby Muhammad.**
- 8. Kepada sahabat seperjuanganku grub Istri Idaman, Siti Humairah, Ulfa Nuriyani, Azmi Afriyulaniza, Aulia Akma, Dora Anggraina, Herlia Rahma Fadila, yang selalu memberikan motivasi dan semangat.**
- 9. Kepada teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah Kelas B. Semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.**
- 10. Kepada keluarga besar Ikatan Bujang Gadis Seluma 2018 dan Duta Wisata Kabupaten Seluma.**
- 11. Teman-teman seperjuanganku KKN Kelompok 81 angkatan VI, Vera Budi Asih, Yussi Susilawati, Siti Nurjanah, Romi Ari Susanti, Putri Nur Ilhami, Fardi Aditya, Dori Afrika, Eko Kristover.**
- 12. Almamater yang telah menempahku.**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dina Novriyanti
NIM : 1516140022
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec.Sukaraja Kab.Seluma”

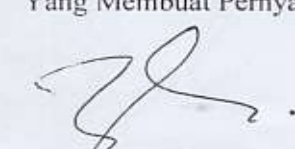
Telah dilakukan verifikasi plagiat melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiat. Demikian surat Pernyataan ini di buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan kembali.

Bengkulu, Agustus 2019 M
Dzulhijjah 1441 H

Mengetahui Tim Verifikasi


Angang Sunarto, P.h.D
NIP. 197611242006041002

Yang Membuat Pernyataan


Dina Novriyanti
NIM. 1516140022

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec.Sukaraja Kab.Seluma)” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan,pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 19 Agustus 2019

siswa yang menyatakan



Dina Novrianti

NIM. 1516140022

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja, Kab. Seluma)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. (2) Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. (3) Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pernyataan tertulis mengenai Kompetensi dan kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS *Statistics*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

Kata Kunci :Kompetensi, Kemampuan, Kinerja Karyawan, Bank Muamalat Harkat

ABSTRACT

Effect of Competence and Capability on the Performance of Bank MuamalatHarkat Employees

(BPRS MuamalatHarkat Study, Sukaraja, Seluma)

This study aims to determine: (1) The Effect of Competence on Employee Performance at the BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma. (2) Effect of Ability on Employee Performance at BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma. (3) The Effect of Competence and Capability on Employee Performance at the BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma. This study uses a quantitative approach. This study collected primary data with a questionnaire. The questionnaire distributed was in the form of a list of written statements regarding Competence and Ability to Employee Performance at the BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma. To analyze the independent variables on the dependent variable, multiple linear regression analysis was performed using the help of a computer program, the SPSS Statistics. The results showed that there was a positive and partially significant effect on Competence with Employee Performance at BPRS Muamalat Harkat Sukaraja, Seluma, There is a positive and partially significant effect on ability with the performance of employees of BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma and there is a positive and significant effect simultaneously on Competence and Capability with the Performance of Employees of BPRS Muamalat Harkat, Sukaraja, Seluma.

Keywords: Competence, Ability, Employee Performance, BPRS Muamalat Harkat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma)”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam proses ini izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H Sirajuddin M, M.ag M.H selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku ketua jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
4. Yosy Arisandy, MM selaku kepala Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

5. Andang Sunarto, Ph.D, selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan, dorongan dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Eka Sri Wahyuni, M.M, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu membimbing, memberikan semangat, dorongan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku Bapak Darmin Jonadi, S.Sos, M.Si dan Ibu Murti Suryani yang selalu menyemangatiku.
8. Lucy Auditya, M.Ak. selaku pembimbing akademik, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi yang luar biasa kepada penulis semasa kuliah.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis sebagai bekal pengabdian kepada masyarakat, agama, nusa dan bangsa.
10. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Perpustakaan, serta Staff Unit Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dengan penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 6 Agustus 2019 M

Penulis

Dina Novriyanti

NIM. 1516140022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Masalah	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penelitian Terdahulu.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Indikator Kinerja.....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
d. Kriteria Kinerja.....	17
e. Penilaian Kinerja	19
2. Kompetensi.....	21
a. Pengertian Kompetensi.....	21
b. Jenis Kompetensi.....	24

c.	Indikator Kompetensi	25
d.	Manfaat Kompetensi.....	26
3.	Kemampuan.....	27
a.	Pengertian Kemampuan.....	27
b.	Indikator Kemampuan	29
c.	Manfaat Kemampuan.....	29
B.	Pengaruh Antar Variabel	31
a.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	31
b.	Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan ...	33
C.	Kerangka Berfikir	34
D.	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
1.	Jenis Penelitian	37
2.	Pendekatan Penelitian.....	37
B.	Waktu dan Lokasi Penelitian	37
1.	Waktu Penelitian	37
2.	Lokasi Penelitian	37
C.	Populasi	38
D.	Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	38
1.	Sumber Data.....	38
2.	Metode Pengumpulan Data	39
E.	Definisi Operasional Variabel.....	39
F.	Instrumen Penelitian	39
G.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Uji Kualitas Data	40
a.	Uji Validitas.....	40
b.	Uji Reliabilitas	40
2.	Uji Asumsi Dasar	41
a.	Normalitas	41
b.	Homogenitas	41
3.	Uji Asumsi Klasik	42
a.	Multikolinieritas	42
4.	Uji Hipotesis.....	42
a.	Uji Regresi Linear Berganda	42
b.	Uji t (Uji Simultan).....	43
c.	Uji F (Uji Parsial)	43
5.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
1.	Sejarah Bank Muamalat Harkat	45

2.	Visi dan Misi Bank Muamalat Harkat.....	47
3.	Kepengurusan Bank Muamalat Harkat	48
4.	Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat	49
5.	Produk-Produk Bank Muamalat.....	50
B.	Gambaran Umum Responden	57
C.	Hasil Penelitian	60
D.	Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP		77
A.	Kesimpulan	77
B.	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 : Umur Responden	59
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Data	61
Tabel 4.6: Hasil Uji Reliabilitas Data	63
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas	64
Table 4.8: Hasil Uji Homogenitas.....	65
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.10 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.11 : Hasil Uji F (Uji Parsial)	70
Tabel 4.12 : Hasil Uji t (Uji Simultan).....	71
Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 : Struktur Kepengurusan Bank Muamalat Harkat	48
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Homogenitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 9 : Tabel r
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 11 : Daftar Nama Karyawan BPRS Muamalat Harkat
- Lampiran 12 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 14 : Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 15 : Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 16 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 17 : Halaman Pengesahan SK Pembimbing
- Lampiran 18 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 19 : Bukti Plagiasi Judul Skripsi

Lampiran 20 : Surat Pengajuan Judul

Lampiran 21 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus.¹

Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi. Organisasi tidak akan berialan dan bertahan hidup tanpa adanya sumber
1
daya manusia yang menjalankan

¹ Martini Yuliano. *Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi*, (Jakarta : Jurnal Manajemen, 2013),h. 91

² Martini Yuliano. *Komitmen Organisasi...*, h. 92

Sumber daya manusia untuk bisa menjalankan roda kehidupannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bisa dibayangkan jika sumber daya manusia yang ada dan dimiliki organisasi ternyata kualitasnya kurang baik, tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu mengorganisir semua sumber daya manusia yang ada agar kegiatan organisasi berjalan lancar dan mampu bersaing dengan pesaingnya.³

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Karena kompetensi dan kemampuan yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan, dari kompetensi dan kemampuan tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan.

Kompetensi dan Kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar

³ Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta : Kencana, 2012), h.89

pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.⁴

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi dan kemampuan yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

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

Kompetensi dan kemampuan seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi dan kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja.⁵

Dengan perkembangannya dunia bisnis yang semakin besar maka semakin beragam pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja, khususnya Sarjana Ekonomi Prodi Perbankan Syariah, yang saat ini kualitas kelulusannya masih dipertanyakan oleh masyarakat luas. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian akademik yang di peroleh saat di bangku kuliah saja, namun saat

⁴ Julietta Putri Pangestika Rahayu, *Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*, (Skripsi, fakultas ekonomi universitas sanata dharma, 2017)h. 3

⁵ Wijono,Sutarto, Psikologi Industri..., h. 77

ini mahasiswa dituntut untuk memiliki Kompetensi dan Kemampuan yang tidak mereka dapatkan saat mereka masih duduk dibangku kuliah. Oleh sebab itu, diperlukan desain pendidikan yang mempunyai kompetensi dan kemampuan yang berkualitas dan sesuai dengan realita keinginan dalam pasar kerja, agar saat mereka lulus mahasiswa telah memiliki bekal dan siap bersaing dalam dunia kerja.⁶

Secara umum, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, prodi Perbankan Syariah yang telah menyelesaikan jenjang S1-nya dapat memilih pilihan alternative pada karirnya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan wawancara kepada Anita pada 10 Oktober 2018 di Bank Muamalat Harkat Kec.Sukaraja Kab.Seluma bahwa karyawan bank muamalat harkat rata-rata bukan dari jurusan Perbankan melainkan dari jurusan lain, sehingga karyawan yang bukan dari jurusan Perbankan harus mengulang dan mempelajari kembali teori-teori mengenai perbankan dan karyawan yang ada dalam perusahaan banyak belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan.⁷

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT HARKAT.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan , maka rumusan masalah salam penelitian ini :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?

⁶ Agus Setiawati ,*Pengaruh usaha,kemampuan,kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2017

⁷ Anita,CS, Wawancara pada tanggal 10 Oktober 2018

2. Apakah Kemampuan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?
3. Apakah Kompetensi dan kemampuan berpengaruh secara simultan kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?
2. Untuk mengetahui Kemampuan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?
3. Untuk mengetahui Kompetensi dan kemampuan berpengaruh secara simultan kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat.

2. Secara Praktisi

Sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk lebih meningkatkan kualitas pengajaran dengan harapan dengan harapan untuk lebih menghasilkan lulusan-lulusan sarjana yang lebih berkualitas dan siap kerja di bidangnya.

Sebagai bahan masukan bagi suatu lembaga yang memperkerjakan tenaga kerja, sehingga mereka dapat mengetahui seperti apakah keinginan dan ekspektasi calon pekerja dalam memilih karirnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah skripsi dari Agus Setiawati dengan judul “*Pengaruh Usaha, Kemampuan ,Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui usaha, kemampuan, kondisi fisik lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan.⁸

Perbedaan dengan peneliti adalah Agus Setiawati meneliti di PT.BNI Syariah dan ingin mengetahui *Pengaruh Kemampuan dan Kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah* sedangkan peneliti meneliti di Bank Mandiri Syariah dan membahas mengenai Seberapa besar pengaruh konsistensi pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah, kemudian persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai karyawan

Kemudian jurnal nasional dari Eka Suhartini dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM)*”. Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Terdapat perbedaan secara signifikan kompetensi antara pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Fakultas Syariah dan Hukum, Terdapat perbedaan secara signifikan kinerja

⁸ Agus Setiawati ,*Pengaruh usaha,kemampuan,kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2017)h. 10

pegawai antara pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum.⁹

Perbedaan dengan peneliti adalah Eka Suhartini meneliti satu variable yaitu kompetensi sedangkan peneliti meneliti dua variable kompetensi dan kemampuan.

Kemudian jurnal International dari Nia Kusuma Wardani yang berjudul “*Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital And Performmance On Employee Careers*” Kompetensi memiliki efek positif langsung pada Karir Pegawai. Kebutuhan proaktif karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan melakukan pengembangan diri dan keterampilan. Karena tingkat pendidikan itu adalah syarat untuk dipromosikan dalam pekerjaan mereka. Karyawan harus fleksibel terhadap dinamika bekerja dan cepat beradaptasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Kinerja memiliki efek positif langsung pada Karir Karyawan. Karyawan perlu menunjukkan kinerja tinggi, loyalitas dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka sebagai upaya untuk meningkatkan karir mereka.”¹⁰

Perbedaan dengan peneliti adalah Nia Kusuma Wardhani meneliti kompetensi, kepemimpinan transformasi, sosial modal dan kinerja pada karir karyawan sedangkan peneliti meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Skripsi : Agus Setiawati	Pengaruh usaha,	Persamaannya adalah sama-	Agus Setiawati meneliti di PT.BNI

⁹ Eka Suhartini *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM*, (Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam, UIN Alauddin, 2017)h. 9

¹⁰ Nia kusuma wardhani, *Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital And Performmance On Employee Career*, Jurnal International Vol 1, 2017

	(2018)	kemampuan, kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu	sama membahas mengenai karyawan	Syariah dan ingin mengetahui <i>Pengaruh Kemampuan Kondisi Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.BNI Syariah.</i> persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai karyawan
2	Jurnal Nasional : Eka Suhartini (2017)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM)	Sama-sama membahas mengenai kinerja pegawai/karyawan	Perbedaan dengan peneliti adalah Eka Suharti meneliti satu variabel yaitu Kompetensi sedangkan peneliti meneliti dua variabel yaitu kompetensi dan kemampuan Sama-sama membahas mengenai kinerja pegawai/karyawan
3	Jurnal: International Nia Kusuma	<i>"Influence Of Competence, Transformatio</i>	Sama-sama membahas mengenai	Nia kusuma wardhani meneliti kompetensi,kepemi

	Wardani (2017)	<i>nal Leadership, Social Capital And Perfommance On Employee Careers “</i>	kompetensi terhadap kinerja karyawan	mpinan transformasi, sosial modal kinerja pada karir karyawan sedangkan peneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan Sama-sama membahas mengenai kompetensi
--	-------------------	---	--	---

Dari ringkasan tabel di atas di lihat perbedaannya antara peneliti ini dengan penelitian terdahulu. Bedanya adalah penelitian terdahulu membahas satu variabel yang sama dengan peneliti dan persamaanya sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹¹

Sedangkan pengertian kinerja dalam Al-quran surat An-Nahl (16) :

(97)

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

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.¹²

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

¹¹ Hornelis Dehotman. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau*, (Jurnal ekonomi dan bisnis islam Vol 1 No. 2, 2016)h. 226

¹² Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya*, (Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2005), h.78

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakana dan bagaimana mengerjakannya.¹³

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyesuaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁴

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerja. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.¹⁵

“*Output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) menurut Smithi , sedangkan Mathis et al. terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, Sedangkan Menurut Rivai dan Basri kinerja adalah

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung:Refika Aditama,2005), h. 89

¹⁴ Foster, Bill. *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan*. (Jakarta: PPM , 2011), h. 97

¹⁵ Foster, Bill. *Pembinaan untuk meningkatkan...*,h. 98

kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Seperti yang disampaikan Waridin kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.¹⁶

Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang bertanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷

Definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.¹⁸

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja

¹⁶ Kumorotomo. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* . (Yogyakarta : UPPAM, 2005), h. 22

¹⁷ Kumorotomo. *Manajemen Kinerja...*, h. 26

¹⁸ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia* , (Yogyakarta: Zanafa Publishing,2018),h.84

karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaan. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaiputri mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam melaksanakan kegiatan.¹⁹.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, adalah suatu kapasitas individu unuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.²⁰
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan sesepang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendororng, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai

¹⁹ Pandi Afandi, Manajeme..., h. 86

²⁰ Sholehatusya'diah, Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang, (Jurnal Administrasi Negara Vol. 5, No.2, 2017)

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.²¹

d. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.²²

²¹ Pandi Afandi, Manajemen..., h. 86-87

²² Pandi Afandi, Manajemen..., h. 85

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan
- c. Pengetahuan pekerjaan : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. Kreativitas : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerja sama : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Ketergantungan : kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyesalan kerja.
- g. Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Kualitas personal : menyangkut kepribadian ,kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.²³

e. Penilaian Kinerja

²³ Pandi Afandi, Manajemen..., h.86

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi teguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :
 - a. Telah digaji, keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan promosi, keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.²⁴
2. Tujuan Pengembangan
 - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
 - c. Meningkatkan orientasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

²⁴ Pandi Afandi, Manajemen..., h.87

- d. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir, penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.²⁵

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Istilah *kompetencies*, '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.²⁶

Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan, seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Ini juga dijelaskan dalam surat Al-Isra' (17) : (84)

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

²⁵ Pandi Afandi, Manajemen..., h.88

²⁶ Namira Mardin Amin . *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015 h. 7

Artinya : "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.²⁷

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.²⁸

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.²⁹

Menurut Spencer mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Boulter, Dalziel, Hill dalam Sutrisno kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Menurut George klemp dalam Edison mengatakan bahwa

²⁷ Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya*, (Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2005), h.290

²⁸ Namira Mardin Amin. *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015)h. 8

²⁹ Rizki Nasibah Rachmania , dkk . *Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang Machinery And Laboratory Pada Bidang Keahlian Electrical PT Dirgantara Indonesia Dengan Metode Seci* . Jurnal, 1 (April, 2015)

kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul.³⁰

Menurut Purwanto mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan alam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain. Menurut Syahroni mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai.³¹

b. Jenis Kompetensi

1. Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level Organisasi .Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
2. Kompetensi Fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi
3. Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.³²
4. Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

c. Indikator Kompetensi

³⁰ Julietta Putri Pangestika Rahayu. *Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.* (Yogyakarta : Skripsi, fakultas ekonomi , universitas sanata dharma, 2017)h. 9

³¹ Nita Indrawati. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota kendari.* (Skripsi, Fakultas ekonomi dan bisnis , Universitas Halu Oleo , 2017) h. 7

³² Muhammad Riyanda, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.* (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta ,2017) h. 20

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber yaitu :

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya .
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan 21 yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.³³
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.
4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.³⁴

d. Manfaat Kompetensi

1. Bagi Karyawan
 - a. Adanya kesempatan bagi karyawan mendapat pendidikan dari pelatihan standar yang ada.
 - b. Memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan

³³ Muhammad Riyanda, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta ,2017)h. 10

³⁴ Muhammad Riyanda, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta ,2017)h.12

- c. Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai karyawan
 - d. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya
 - e. Pilihan perubahan karir
 - f. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir
 - g. Penilaian kinerja yang lebih objektif
2. Organisasi/Perusahaan
- a. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pencarian kerja
 - b. Pendidikan dan pelatihan dapat di fokuskan pada kompetensi yang diinginkan perusahaan.
 - c. Penilaian terhadap hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih handal dan konsisten
 - d. Pengambilan keputusan akan lebih percaya diri karena karyawan memiliki keterampilan.
 - e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perusahaan.³⁵

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. Kemampuan sangat dibutuhkan

³⁵ <http://ilhamekapadma.blogspot.com/2015/04/kompetensi-personal.html>, pada tanggal 10 maret 2019 pukul 22.30

dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja.³⁶

Kemampuan adalah sikap dan perilaku, kejujuran, rasa percaya diri, motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan. Dan juga Kemampuan diartikan sebagai perilaku personal dan juga interpersonal yang mengembangkan serta memaksimalkan kinerja manusia. Kemampuan merupakan ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal.³⁷

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Dalam syariat bahwa setiap penerapan hukum harus sesuai dengan kemampuan hamba. Jika benar-benar tidak mampu melakukannya, maka ia diberi keringanan untuk mengerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali. Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas kemampuan dalam menjalankan hukum syariat cukup banyak sekali . diantaranya adalah firman Allah³⁸ :

³⁶ M. Untung Manara ,*Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri*, (*Jurnal Psikologi Tabularasa* Vol 9, NO.1, 2014) h.39

³⁷ Dini Alfanny ,*Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual* (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan, (Skripsi, Universitas Sumatera Utara,2018)h. 30

³⁸ Jauhari Arianto, *Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu,2019)h. 35

فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ

Artinya: “Maka bertakwalah kamu kepada Allah menurut kesanggupanmu.”

At-Taghabun (64) : (16)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” Al-Baqarah (2) : (286)

Kemampuan karyawan dalam memahami dan memenuhi kebutuhan keinginan konsumen menjadi kunci penting dalam meningkatkan kepuasan konsumen. Kemampuan merupakan kemampuan yang sulit untuk diukur, namun yang paling diperhatikan organisasi dalam menerima karyawan baru. Banyaknya spesifikasi yang menjadi tuntutan organisasi pada karyawan, terutama dalam menangani konsumen. kemampuan pada konteks ini yang menjadi judgement konsumen kepada pelayanan yang diberikan. Dan ini sangat penting karna akan berpengaruh pada citra organisasi.³⁹

b. Indikator Kemampuan

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja
2. Pengetahuan
3. Keterampilan.⁴⁰

c. Manfaat Kemampuan

³⁹ Dini Alfanny ,*Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual* (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan, (Skripsi, Universitas Sumatera Utara,2018)h. 32

⁴⁰ Adnan Pardede, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015)h.34

Kemampuan adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan seseorang “EQ” (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. Dengan Kemampuan kita dapat berkreasi dan terampil.⁴¹

Berikut adalah beberapa manfaat kemampuan sebagai berikut :

1. Sebagai atribut kualitas jasa
2. Dapat bersifat mandiri
3. Softskill dapat membangun karakter
4. Membangun kepribadian yang berkualitas
5. Menumbuhkan rasa percaya diri
6. Dapat bersosialisasi dalam team
7. Menumbuhkan kepekaan wawasan pemikiran dan kepribadian kita
8. Juga dapat membentuk jiwa yang kritis di dalam diri kita.⁴²

B. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

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

⁴² Diah ananda gibran, diakses dari <https://diahnandagibran.wordpress.com/2013/06/15/softskill/>, pada tanggal 21 Januari 2019 pukul 20.35

Sriwidodo mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik.⁴³

Palan mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi pegawai agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja pegawai seperti profesional dan fungsional. Instansi pemerintah akan memberikan kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi bila memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan sesuai tugas utama. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari

⁴³ Namira Mardin Amin . *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015)h.12

pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.⁴⁴

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hutajulu mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemudian menurut pendapat Robbins tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Moenir yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara

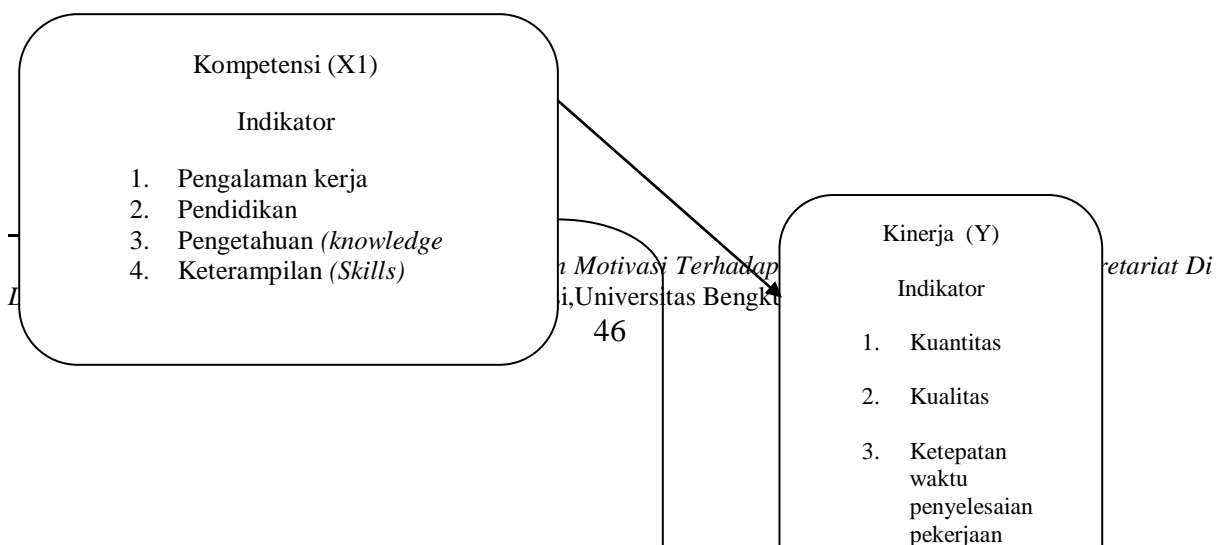
⁴⁴ Namira Mardin Amin . *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015)h.13

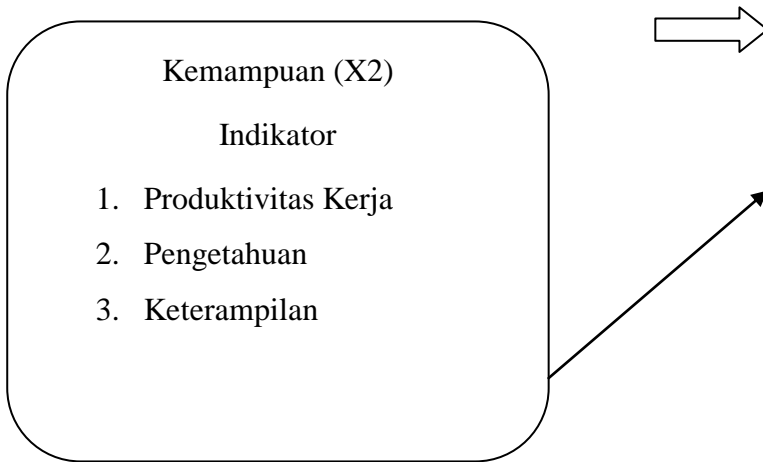
penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.⁴⁵

C. Kerangka Berfikir

Karyawan yang memiliki kompetensi dalam meningkatkan kinerja SDM , kompetensi memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja.

Dengan memiliki kemampuan yang baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang baik pula.



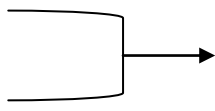



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma)

Gambar 2.1 di atas menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Kemampuan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun keterangan pada gambar 2.1 di atas adalah sebagai berikut :

 : Menunjukkan variabel Kompetensi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan.

 : Menunjukkan Kompetensi dan Kemampuan Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

 : Pengaruh Secara Parsial

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus di uji kebenarannya dengan jelas melakukan penelitian.

Selanjutnya hipotesis penelitian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.
2. Terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.
3. Terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Variabel Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat

2. Pendekatan Penelitian

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

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan Agustus 2019

2. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Harkat. Peneliti memilih Bank Muamalat Harkat sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah pada Bank Muamalat Harkat.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Harkat yaitu 30 karyawan.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Bank Muamalat Harkat.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga dan biasanya dalam bentuk angka/kuantitatif. Data sekunder merupakan sumber data dan penelitian yang diperoleh baik berupa keterangan maupun liberator yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber data yang diperoleh dari buku, jurnal data, atau informasi mengenai pengaruh pendidikan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu Observasi, survey dan pustakaan.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan .
2. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.⁴⁶
3. Kemampuan adalah Kapasitas seorang individu untuk melakukan tugas dan suatu pekerjaan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket atau Kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang diketahui. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabnya.⁴⁷
2. Dokumentasi, pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku dan literatur.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a. Validitas

⁴⁶ Rizki Nasibah Rachmania, dkk. *Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang Machinery And Laboratory Pada Bidang Keahlian Electrical PT Dirgantara Indonesia Dengan Metode Seci* . Jurnal, 1 (April, 2015)

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methox)*, (Yogyakarta : Penerbit Bandung, 2016) h. 193

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected item-total corrected*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Jika nilai *corrected item-total corrected* lebih besar dari tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁴⁸

b. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*

Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 ($r_i \geq 0,60$), maka angket tersebut dikatakan reliabel.⁴⁹

2. Uji Asumsi Dasar

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk

⁴⁸ Supriyadi, *SPSS + Amon Perangkat Lunak Statistik*. (Jakarta In Media, 2013) h.33

⁴⁹ Supriyadi, *SPSS + Amon Perangkat Lunak Statistik*, h.30

pengujian normalitas data tiap variable dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut :

1. Signifikasi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Homogenitas

Pengujian Homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variasi tersebut homogeny, maka dilakukan uji *Levene*, yaitu tes uji *of homogeneity of variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut :

1. Signifikasi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen)
3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variable bebas. Ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena *in economics, everything depends on everything else*.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variable kinerja karyawan dengan variabel Kompetensi dan Kemampuan.

$$Y = \beta\alpha + \beta_1X + \beta_2X + ei$$

Keterangan :

Y = *Kinerja Karyawan*

Ba = *Konstantas*

$\beta_1\beta_2$ = *Konfisien regresi (kompetensi dan kemampuan)*

ei = *Variabel Pengganggu*

b. Uji-t (Parsial)

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

Bila hasil pengujian statistic menunjukkan $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka H_a diterima, berarti variabel independennya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka H_a ditolak berarti variabel independennya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak , berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada umumnya digunakan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Koefisien Determinasi

NO	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,20	Sangat Rendah
2	0,20-0,40	Rendah
3	0,40-0,70	Sedang
4	0,70-0,90	Kuat
5	0,90-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono⁵⁰

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian...*,h. 40

1. Sejarah dan Perkembangan Bank Muamalat Harkat Sukaraja

Pendirian Bank Muamalat Harkat Sukaraja Bengkulu dimulai sejak tahun 1994, dimana tahun tersebut merupakan tahap awal pendirian Bank Syari'ah secara nasional. Beberapa BPRS telah berdiridi pulau Jawa dan Bank Umum Syari'ah pertama yang sudah beroperasi tahun 1992.⁵¹

Bank Muamalat Harkat didirikan oleh Drs. H.A Razie Jachya, modal dasar Bank Muamalat Harkat pada saat pendirian tahun 1993 ditetapkan sebesar 3 Milyar dengan jumlah pemegang saham lebih dari 10 orang. Proses pendirian Bank Muamalat Harkat cuku lama dengan beberapa kali perubahan akte RI bernomor: No. C2- 7152 HT.01.01 tahun 1995, tanggal 8 Juni 1995 Berita Negara RI No. 6381, tanggal 15 Agustus 1995 pertama No. 11 tanggal 15 November 1995 dngan Notaris Z ulkifli Wildan, SH dan akte kedua dengan No. 41 tanggal 13 Maret 2009. Selain akte pendirian akte juga dikuatkan dengan keputusan Menteri Hukum dan HAM dan keputusan kedua No. AHU-54624.AH.01.02 tahun 2009 tanggal 11 November 2009. Setelah ada izin pendirian setahun kemudian barulah keluar Nomor Izin Prinsip S-171/MK.17/1994. Dan dua tahun kemudian izin operasi dengan Nomor. Kep.007/AN.17/1996 tanggal 8 Januari 1996. Namun baru dapat beroperasi pada tanggal 22 Januari 1996. Setelah seluruh perlengkapan dinyatakan lengkap pada tanggal 3 Februari 1996 Bank Muamalat diresmikan oleh Wakil Gubernur Bengkulu.

Bank Muamalat Harkat B⁴⁵ sejak tahun 2000 terus memperoleh laba dan mendapat predikat sehat dri Bank Indonesia Bengkulu. Tidak hanya itu perkembangan Bank Muamalat Harkat diikuti dengan mendirikan kantor kas dibeberapa tempat yang strategis dalam mengembangkan ekonomi dengan prinsip syari'ah antara lain kantor

⁵¹ Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

kas Pagar Dewa, Masjid Raya Baitul Izzah di Kota Bengkulu, dan Bengkulu Utara serta pihak Bank tetap akan mengembangkan ekspansi pembiayaan di wilayah lain sebagai wujud dalam mengembangkan sistem ekonomi islam.⁵²

Memperhatikan perkembangan Bank Muamalat Harkat Sukaraja yang demikian pesat dan dengan adanya ekonomi daerah, perbankan syariah turut serta dalam melakukan upaya pemberdayaan daerah, hal ini dilakukan dengan cara menghimpun dana dari daerah. Selain itu simpanan nasabah aman dijamin oleh Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS), serta Bank terdaftar dan diawasi oleh OJK. Bank Muamalat Harkat Bengkulu melakukan pemetaan terhadap daerah-daerah yang potensial. Kecamatan Sukaraja merupakan salah satu daerah yang menjamin pilihan Bank Muamalat Harkat Bengkulu dalam beragama menunjang pembangunan ekonomi umat islam, serta masyarakat yang beragama non muslim, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Harkat Sukaraja

a. Visi

Bank Muamalat Harkat Bengkulu mempunyai Visi sebagai berikut:

1. Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terbaik di Provinsi Bengkulu.
2. Menjadi pemain *dominan di emotional/ethical market*.
3. Menjadi pemain yang dikagumi *dirational market*.

b. Misi

Bank Muamalat Harkat Bengkulu mempunyai Misi sebagai berikut:

1. Turut berperan dalam menunjang pembangunan ekonomi umat islam, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.

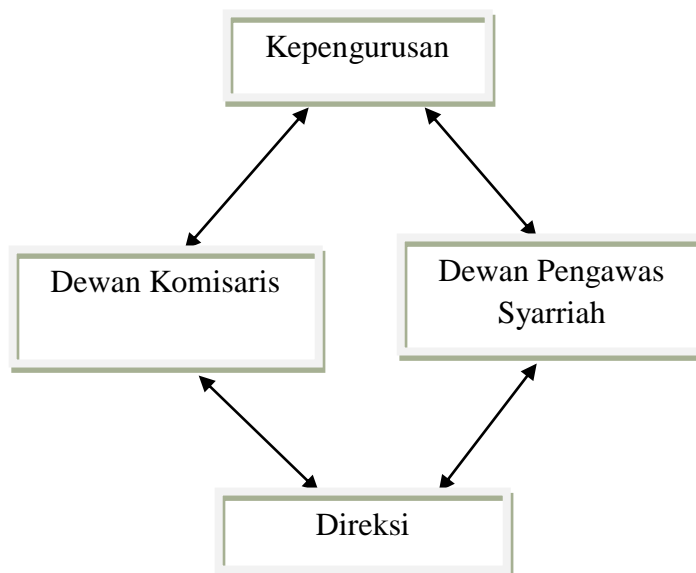
⁵² Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

2. Sebagai kata lisator pengembangan lembaga-lembaga keuangan syari'ah di provinsi Bengkulu.
3. Memberikan keuntungan yang wajar kepada para pemegang saham.
4. Mengusahakan pertumbuhan perusahaan yang optimal.
5. Meningkatkan dan mengembangkan mutu kehidupan kerja untuk kesejahteraan masyarakat, *stake holder* dan seluruh karyawan.⁵³

3. Kepengurusan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Pengurus Bank Muamalat Harkat terdiri dari cendikiawan, Ulama dan Bankir sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan menumbuhkan kepercayaan nasabah, karena dikelola secara profesional.⁵⁴

Gambar 4.1
Struktur kepengurusan Bank Muamlat Harkat Sukaraja



a. Dewan Komisaris

⁵³ Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat Sukaraja

⁵⁴ Brosur PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Komisaris Utama : Yefriza, SE, MPPM, Ph.D

Komisaris : H. Zulkarnain Hazairin, S.H

: Drs. H. Musair Danis, M.S

b. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : H.M. Djupri, M.Si

Anggota : Drs. H. Iskandar Ramis, Sip., M.Si

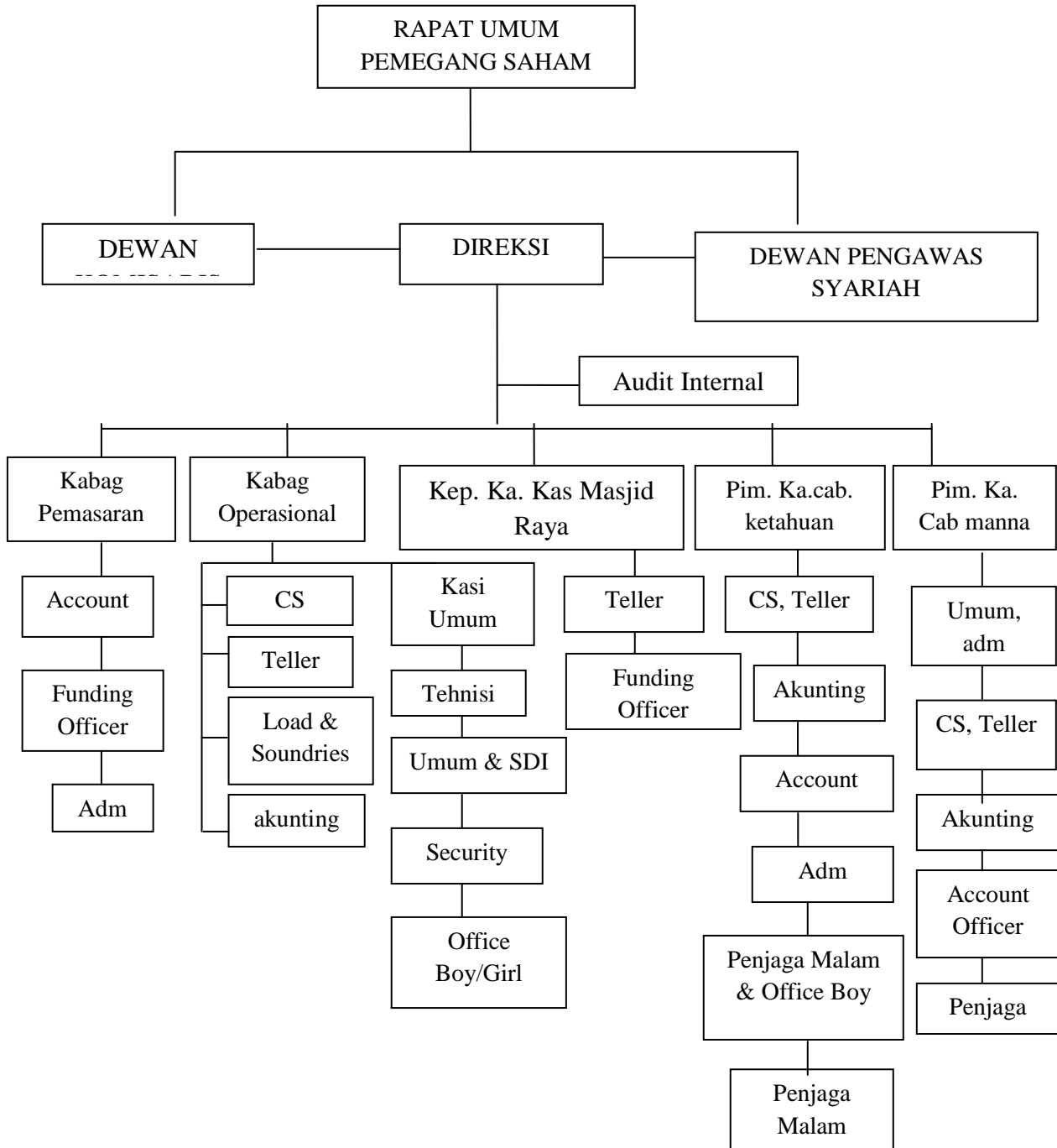
c. Direksi

Direktur Utama : Dharma Setiawan, SE

Direktur : Deri Haspriyanti, A. Md

4. Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat Sukaraja

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat Sukaraja



5. Produk-produk Bank Muamalat Harkat

- a. Produk Penghimpunan Dana

Produk penghimpunan dana memperoleh simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syari'ah. Diperuntukkan bagi perorangan maupun Badan Hukum. Selain diberikan bagi hasil/bonus yang kompetitif, simpanan ini juga dijamin oleh Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS) sehingga nasabah akan merasa nyaman, aman dan tenang menyimpan uangnya di Bank Muamalat Harkat.

1. Tabungan *Wadiah*
2. Tabungan *Mudharabah*

Simpanan dengan prinsip *mudharabah* ada 2 macam:

- a. Tabungan/simpanan dengan prinsip *mudharabah mutlaqoh*.
 - b. Tabungan/simpanan *Mudharabah Muqayadah*
 - c. Tabungan *mudharabah mutlaqoh*
3. Tabungan Muamalat Umum
 4. Tabungan Siswa Muamalat
 5. Tabungan Haji dan Qurban
 6. Deposito *Mudharabah*
- b. Produk pembiayaan

Bank Muamalat Harkat juga menyediakan layanan pembiayaan untuk modal kerja, investasi dan konsumtif yang dikelola secara syari'ah sehingga lebih mudah, fleksibel dan lebih menentramkan karena terbebas dari penetapan bunga.⁵⁵

Adapun keunggulan produk pembiayaan

1. Rasa tentram
2. Rasa aman
3. Rasa tenang

⁵⁵ Anita, CS, Wawancara pada tanggal 18 Juni 2019

Produk pembiayaan antara lain:

1. Pembiayaan *Murabahah*
2. Pembiayaan *Musyarakah*

c. Jasa Lainnya

Bank Muamalat Harkat juga melayani beberapa jasa, yaitu:

1. Transer kesemua Bank tujuan
2. Pembayaran Rekening Listrik
3. Pembayaran Rekening Telpon
4. Pembayaran Air PDAM
5. Pembayaran Speedy Instan
6. Pembayaran TV Berlangganan
7. Pembayaran Angsuran Kredit Motor
8. Dan Lain-lain.⁵⁶

d. Strategi dan Kebijakan Manajemen

1. Strategi

Dalam usaha mencapai visi dan misi perusahaan terutama untuk mendapatkan keuntungan yang optimal pada tahun 2013 maka strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Memperluas daerah penyaluran pembiayaan/mencari potensi pasar baru, antara lain di daerah kabupaten Bengkulu Selatan
- b. Memperkuat manajemen resiko
- c. Mengembangkan penggunaan teknologi informasi
- d. Memperkuat pengelolaan sumber daya insane

⁵⁶ Brosur, PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

- e. Kerjasama dengan Bank Umum Syariah dengan prinsip saling menguntungkan.

2. Kebijakan Manajemen

Dalam rangka mencapai tujuan Bank, kebijakan yang ditetapkan antara lain:

- a. Permodalan yang mencukupi
- b. Teknologi informasi yang memadai
- c. Prinsip kehati-hatian (*Prudent Banking*)
- d. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas

3. Identifikasi Risiko

Dalam rangka mencapai tujuan Bank terutama untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan melihat semakin berkembangnya situasi eksternal dan internal maka risiko yang dihadapi makin kompleks. Untuk itu Bank tetap menerapkan manajemen resiko dalam menghadapi perkembangan eksternal dan internal. Dengan tujuan agar resiko dapat dikelola sehingga dapat dikendalikan pada batas yang dapat diterima dan menguntungkan Bank. Adapun resiko-resiko yang menjadi perhatian manajemen saat ini antara lain, risiko, kredit, resiko likuiditas dan resiko kepatuhan. Resiko kredit merupakan resiko yang akan dihadapi oleh bank dalam proses pengembalian dana yang disalurkan kepada nasabah.

Resiko likuiditas adalah resiko yang dihadapi bank ketika terjadi penarikan tabungan dan deposito yang diluar kebiasaan oleh nasabah sehingga bank akan mengalami kekurangan uang kas. Resiko kepatuhan adalah resiko yang dihadapi bank atas pemenuhan peraturan perundang-undangan baik perbankan maupun yang lainnya.

4. Pengendalian Risiko

Dalam melakukan pengendalian risiko tersebut Bank telah mempunyai aturan, prosedur dan limit pemutusan atau wewenang pejabat tertentu dalam memutus pembiayaan yang diberikan. Saat ini Direksi diberikan wewenang untuk memutus pembiayaan maksimal sebesar sesuai

dengan PBI tentang Batas Maksimum Pemberian Kredit (BMPK). Bank juga telah membuat tugas dan tanggung jawab masing-masing pejabat dan staf dalam menghadapi resiko-resiko yang mungkin timbul.

- a. Resiko kredit dapat dikendalikan antara lain:
 1. Dalam analisa kelayakan usaha harus lebih hati-hati,
 2. Melakukan restrukturisasi untuk pembiayaan yang bermasalah,
 3. Melakukan pembinaan kepada nasabah,
 4. Peningkatan frekuensi penagihan kepada nasabah yang menunggak.
- b. Resiko likuiditas dapat dikendalikan dengan cara:
 1. Memperhatikan profil nasabah
 2. Di upayakan jumlah nominal tabungan dan deposito jumlahnya merata, artinya jangan sampai ada jumlah nominal yang besar untuk beberapa orang nasabah saja, Menjaga agar resiko likuiditas minimal 20%.
- c. Resiko kepatuhan dapat dikendalikan dengan cara:
 1. Mempelajari ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku
 2. Memenuhi dan mematuhi ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan peraturan-eraturan yang berlaku
 3. Selalu memantau perubahan-perubahan atas peaturan-peraturan yang berlaku.

d. Manajemen

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dipimpin oleh 2 orang Direksi, 2 orang Pemimpin Cabang dan 2 orang kepala bagian serta 1 kepala kantor kas

2. Bank Muamalat Harkat Aktivitas Utama

Bidang usaha utama Bank Muamalat Harkat adalah menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat dengan sistem syariah.

3. Teknologi Informasi

Sampai saat ini Bank Muamalat Harka telah mempunyai teknologi informasi dengan sistem komputerisasi LAN. Sistem aplikasinya adalah Madani Microbanking System (MMS). Aplikasi system komputerisasi ini dibuat oleh PT. Permodalan Nasional Madani (PNM).

4. Realisasi Imbalan Bagi Hasil Deposito

Produk deposito terdiri dari deposito dengan jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, dan 24 bulan. Adapun nisbah bagi hasilnya mulai dari 45 : 55 sampai dengan 30 : 70.

5. Perkembangan dan Target Pasar

Pada tahun 2018 telah dilakukan ekspansi penyaluran-penyaluran dana ke daerah Bengkulu Selatan. Dengan potensi pasar yang cukup besar di Bengkulu Selatan, maka pada tahun 2013 telah dibuka kantor cabang di kota Manna.

6. Jaringan Kerja dan Mitra Usaha

Dalam melakukan ekspansi pembiayaan Bank melakukan kerja sama dengan Mandor PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Ketahun untuk penyaluran dana kepada karyawan PTPN VII UU Ketahun.

7. Kantor

Bank Muamalat Harkat saat ini memiliki 4 (empat) kantor, yaitu:

- a. Kantor Pusat di Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma
- b. Kantor Kas ada 3 yaitu: Kantor Kas di Ketahun, Manna dan Masjid Raya
- c. Kantor kas di Pagar Dewa Kota Bengkulu
- d. Kantor Pelayanan di kompleks Masjid Raya Baitul Izzah kota Bengkulu.

8. Kelompok Usaha

Sampai akhir Desember 2012 Bank Muamalat Harkat tidak mempunyai kelompok usaha.

a. Sumber Daya Manusia (SDM).

Jumlah karyawan Bank Muamalat Harkat sampai dengan akhir Agustus 2019 berjumlah 30 orang, 11 karyawan wanita dan 19 karyawan laki-laki.

Dalam upaya peningkatan keahlian dan pengembangan SDM, Bank Muamalat Harkat pada tahun 2018 mengikutsertakan beberapa orang karyawan dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh BI Bengkulu dan Forum Komunikasi BPRS Sepropinsi Bengkulu serta ASBISINDO.⁵⁷

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Umum Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1
Jenis Kelamin

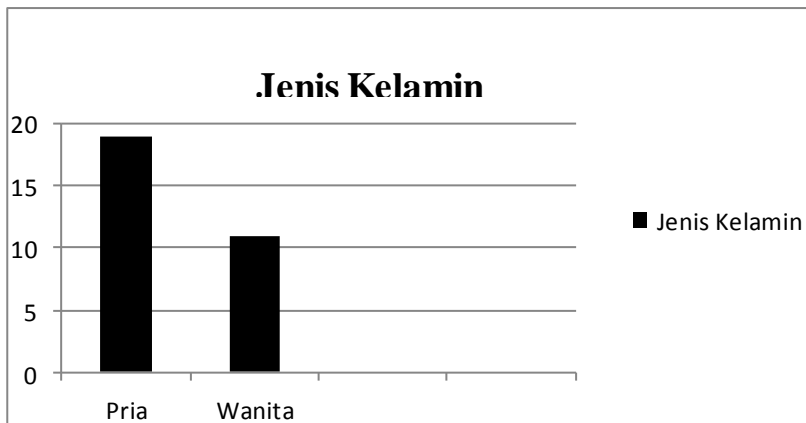
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	19	63,33%
Wanita	11	36,67%
Total	30	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma yang diambil sebagai responden. jenis kelamin

⁵⁷ Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

pria sebanyak 19 orang atau 63,33% dan wanita sebanyak 11 orang atau 36,67%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria. Berikut adalah gambar grafik responden berdasarkan jenis kelamin:

Grafik 4.1
Jenis Kelamin



b. Umur Responden

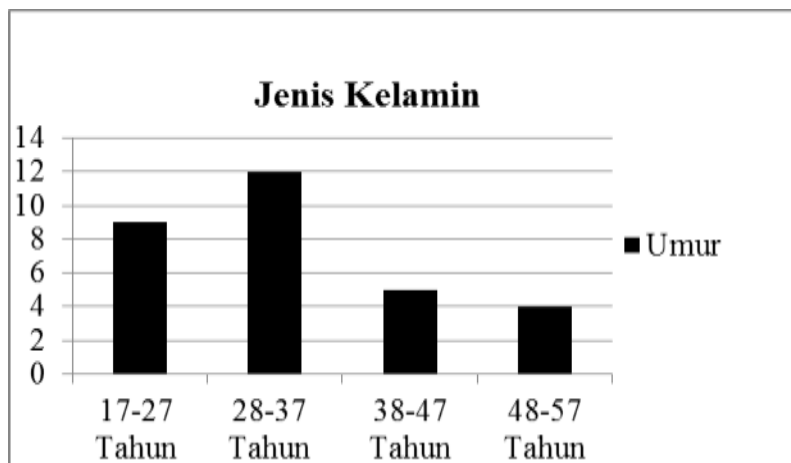
Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun, 58-68 tahun, > 68 tahun. Adapun data mengenai umur karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17-27 Tahun	9	30%
28-37 Tahun	12	40%
38-47 Tahun	5	16,67%
48-57 Tahun	4	13,33%
58-67 Tahun	-	-
> 68 Tahun	-	-
Total	30	100%

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi umur karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma yang diambil sebagai responden. nasabah yang menjadi sampel penelitian ini berusia 17-27 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, karyawan yang berusia 28-37 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, karyawan yang berusia 38-47 tahun sebanyak 5 orang atau 16,67%, karyawan yang berusia 58-67 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%. Dari keterangan diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Kabupaten Seluma yang menjadi responden pada sampel penelitian ini berusia 28-37 tahun. Adapun grafik umur responden sebagai berikut:

Grafik 4.2
Umur



C. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected item-total corrected*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai *corrected item-total corrected* lebih besar dari table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁵⁸ Data hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	rhitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	rtabel 5% (28)	Keterangan
KPTI1	0,729	0,361	Valid
KPTI2	0,469	0,361	Valid
KPTI3	0,451	0,361	Valid
KPTI4	0,601	0,361	Valid
KPTI5	0,498	0,361	Valid
KPTI6	0,427	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kompetensi memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kompetensi adalah valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kemampuan (X2)

Variabel	rhitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	rtabel 5% (28)	Keterangan
KMPN1	0,382	0,361	Valid
KMPN2	0,691	0,361	Valid
KMPN3	0,402	0,361	Valid
KMPN4	0,668	0,361	Valid
KMPN5	0,463	0,361	Valid
KMPN6	0,613	0,361	Valid
KMPN7	0,670	0,361	Valid
KMPN8	0,402	0,361	Valid

⁵⁸ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik*. (Jakarta:In Media,2013),h.33

KMPN9	0,394	0,361	Valid
KMPN10	0,543	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kemampuan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kemampuan adalah valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	rhitung (<i>Corrected Item-Total Corrected</i>)	rtabel 5% (28)	Keterangan
KK1	0,457	0,361	Valid
KK2	0,438	0,361	Valid
KK3	0,523	0,361	Valid
KK4	0,688	0,361	Valid
KK5	0,519	0,361	Valid
KK6	0,442	0,361	Valid
KK7	0,393	0,361	Valid
KK8	0,389	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach* Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 ($r_i \geq$

0,60), maka angket tersebut dikatakan reliabel.⁵⁹ Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,780	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel Kompetensi memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,780, Variabel Kemampuan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,830 dan Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,760. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliable.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variable yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variable dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$, Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁶⁰ Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

⁵⁹ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat Lunak...*,h.33

⁶⁰ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat..*,h. 86

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Kemampuan	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	25.83	41.40	35.80
	Std. Deviation	2.793	4.304	2.821
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.132	.165
	Positive	.086	.094	.106
	Negative	-.229	-.132	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252	.722	.902
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087	.674	.390
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov Smirnov Test*. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data output variabel X1,X2, dan Y berdistribusi normal karena nilai signikan $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,087, 0,674 dan 0,390 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variasi tersebut homogeny, maka dilakukan uji *levene*, yaitu tes uji *of homogeneity of variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman yaitu signifikasi $\alpha = 0,05$. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen) dan Jika $\text{sig} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

Tabel 4.8
Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompetensi	1.603	8	19	.189
Kemampuan	1.915	8	15	.132

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi dan kemampuan sebesar 0,189 dan 0,132 lebih dari 0,05. Maka dapat dikatakan data bersala dari populasi yang sama (homogen).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model peneliti in di uji dengan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar interpretasi hasil dari regresi tidak terganggu dan dapat diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik multikolinearitas.

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collenearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	

Kompetensi	0,999	1,001	Bebas Multikolinearitas
Kemampuan	0,999	1,001	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* diatas variabel kompetensi (0,999) dan kemampuan (0,999) lebih dari 0,1 dan VIF (1,001) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.⁶¹

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.656	4.245		1.097	.282
Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.000
Kemampuan	.403	.073	.615	5.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

⁶¹ Sufren Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta:PT Elex Media Komputindo,2014)h. 99

Sumber : Data diolah 2019

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 16 for windows didapatkan persamaan regresinya yaitu :⁶²

$$Y = \beta\alpha + \beta_1X + \beta_2X + e_i$$

$$Y = 4,656 + 0,560X_1 + 0,403 X_2$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 4,656. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kompetensi dan kemampuan tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,656.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,560 artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1% dan variabel kemampuan nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,560. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel Kemampuan (X2) sebesar 0,403 artinya jika variabel kemampuan mengalami kenaikan 1% dan variabel kompetensi nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja, semakin baik kemampuan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b. Uji-t (Parsial)

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

⁶² Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012) h.88

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka H_a diterima, berarti variabel independennya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka H_a ditolak berarti variabel independennya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁶³ Berikut ini hasil Uji-t (Parsial) :

Tabel 4.11
Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.656	4.245		1.097	.282
Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.000
Kemampuan	.403	.073	.615	5.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil Uji-t diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Variabel kompetensi (X1), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

⁶³ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic Dengan SPSS...h.98*

kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Hal ini berarti H_{a1} diterima.

- b. Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Variabel Kemampuan (X_2), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Hal ini berarti H_{a2} diterima.

c. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.⁶⁴ Berikut ini adalah tabel hasil Uji F (Simultan) :

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.039	2	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	27	2.843		
	Total	230.800	29			

⁶⁴ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic Dengan SPSS...*,h. 89

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.039	2	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	27	2.843		
	Total	230.800	29			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Kemampuan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti diamana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.643	1.686

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R-Square* 0,643. Hal ini berarti bahwa 64,3% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kompetensi dan kemampuan, sedangkan sisanya sebesar 35,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar model ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Variabel kompetensi (X_1), menunjukkan signifikansi signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-

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

2. Pengaruh Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Variabel Kemampuan (X_2), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

Kemampuan menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk melihat kemampuan karyawan dapat dilihat melalui apakah tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan, tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan

sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat penyelesaian terhadap masalah, tingkat kerjasama dengan orang lain, tingkat membangun suasana kerja, dan tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma).

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha (α) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Kemampuan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 artinya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat atau dengan kata lain H1 diterima.
2. Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 artinya Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat atau dengan kata lain H2 diterima.
3. Kompetensi dan Kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat .⁷⁷ (Studi BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma). dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,00⁷⁸ $< 0,05$ artinya Kompetensi Dan Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat.

B. Saran

1. Bagi karyawan dalam hal kinerja sebaiknya, BPRS Muamalat harkat harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengingatkan pelatihan, pengalaman kerja dan pendidikan.
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka memiliki pengalaman kerja dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi . Pandi, *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta : Zanafa Publishing . 2018
- Alfanny, Dini,. “*Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan.*” Sumatera Utara : Skripsi. Universitas Sumatera Utara. 2018
- Agama RI, Departemen, *Al-quran dan terjemahnya* Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2005
- Anita, *Wawancara Karyawan PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.*
- Arianto , Jauhari “*Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank bBNI Syariah Cabang Kota Bengkulu*” Bengkulu : Skripsi,Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2019
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta,2013

- Asnaini, dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Bengkulu : FEBI IAIN Bengkulu. 2016
- Bank Muamalat Harkat. *Brosur Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat Sukaraja*.
- Bank Muamalat Harkat, *Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja*
- Bank Muamalat Harkat, *Papan Monografi PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja*
- Bill. Foster. *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan* . Jakarta : PPM . 2011
- Dehotman , Khornelis. “*Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau* “ . Jurnal ekonomi dan bisnis islam . 1 (Desember, 2016)
- Diah, Sholehatusya. “*Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang*”. Jurnal Administrasi Negara 5 (2017)
- Indrawati. . Nita “*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota kendari*’ Kendari : Skripsi, Fakultas ekonomi dan bisnis , Universitas Halu Oleo . 2017
- Kumorotomo . *Manajemen Kinerja Sektor Publik* . Yogyakarta : UPPAM. 2005
- Mardin Amin . Namira. “*Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*” Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin. 2015
- Nasibah Rachmania . Rizki, “*Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang Machinery And Laboratory Pada Bidang Keahlian Electrical PT Dirgantara Indonesia Dengan Metode Seci* .“ . Jurnal, 1 (April, 2015)
- Putri Pangestika Rahayu , Julietta “*Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*” Yogyakarta : Skripsi, fakultas ekonomi , universitas sanata dharma. 2017
- Pardede , Adnan. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* Jakarta : Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2015

- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja Manajemen sumber daya manusia*,. Bandung : Refika Aditama. 2005
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic Dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi. 2012
- Riyanda , Muhammad, “*Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*” Yogyakarta : Skripsi , Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2017
- Setiawati , Agus. “*Pengaruh usaha,kemampuan,kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.*” Bengkulu : Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan Kombinasi Mixed Methox*, Yogyakarta : Penerbit Bandung,2016
- Suhartini . Eka,” *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM.*” Makassar : Skripsi, Fakultas ekonomi dan bisnis islam, UIN Alauddin. 2017
- Supriyadi. *SPSS + Amon Perangkat Lunak Statistik*. Jakarta : In Media. 2013
- Sutarto , Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana . 2012
- Wardhani . Nia kusuma , “*“Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital And Performmance On Employee Careers.*” Jurnal Internasional 1 (Desember, 2017)
- Yonathan Natanael, Sufren. “ *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, Jakarta : PT Elex Media Komutindo. 2014
- Yuliano . Martini. “ *Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi,*” Jurnal Manajemen. 1 (2013)
- Yulius, Saka “*Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*” Bengkulu : Skripsi,Universitas Bengkulu. 2014

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171,51172,51276

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT HARKAT
(Studi BPRS Muamalat Harkat Kec.Sukaraja Kab. Seluma)**

(Studi :MahasiswaFakultasEkonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu)

Assalamualaikum, Wr. Wb

DenganHormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang berjalan saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun penelitian yang terkait dengan judul di atas. Saya memohon kesediaan saudara/I untuk menjawab meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Saya berharap semua jawaban yang saudara/I berikan sesuai dengan pengalaman saudara/I selama bekerja di Bank Syariah.

Semua jawaban yang diberikan murni digunakan hanya untuk kepentingan peneliti. Untuk itu, mohon semua pertanyaan dijawab dan semua data identitas saudara/I akan dijamin kerahasiannya. Atas kesungguhan, keikhlasan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk

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

I.Data Peneliti

Nama : Dina Novriyanti
Nim : 1516140022
Jurusan : PerbankanSyariah
Fakultas :EkonomidanBisnis Islam
PerguruanTinggi : IAIN Bengkulu

II. Data PribadiResponden

Nama :
Alamat :
JenisKelamin :
UsiaResponden : 1 ahun ahun
28- un 58- un
38- un >6 un

Berikut tanda *Cheklis* (√) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut:

Keterangan Pilihan Jawaban :

- Sangat Setuju (5)
- Setuju (4)
- Kurang Setuju (3)
- Tidak Setuju (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)

I. Kompetensi (X₁)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No	Kompetensi	5	4	3	2	1
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Adopsi : Muhammad Riyanda, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta ,2017)

II. Kemampuan (X₂)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No	Kemampuan	5	4	3	2	1
1	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Adopsi: Adnan Pardede, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015)

III. Tentang Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No	Kinerja Karyawan					
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dan juga dapat membantu pekerjaan rekan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya tidak mempunyai keluhan selama bekerja di perusahaan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Terdapat sejumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	dalam bekerja terselesaikan dengan cepat	
--	--	--

Adopsi : Randy Alamsyah, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019)

Bengkulu, Mei 2019

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, P.h.D
NIP. 197611242006041002

Eka Sri Wahyuni, M. M.
NIP. 197705092008012014

Lampiran 2

Tabulasi Data

Kompetensi (X1)							
NO	KPTI1	KPTI2	KPTI3	KPTI4	KPTI5	KPTI6	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	28
2	5	4	5	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	5	3	5	3	23
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	5	4	4	5	5	27
7	4	4	5	5	3	4	25
8	4	5	4	5	4	5	27
9	5	5	4	5	5	4	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	5	5	4	5	4	27
13	4	5	5	5	5	4	28
14	3	3	4	3	4	4	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	4	4	3	4	22
17	3	5	3	4	4	4	23
18	5	4	4	4	5	5	27
19	5	5	5	5	5	4	29
20	3	4	4	3	3	4	21
21	4	5	5	4	5	4	27
22	3	4	3	4	5	3	22
23	5	4	5	5	5	4	28
24	3	4	3	4	3	3	20
25	4	5	4	5	5	4	27
26	5	5	5	4	4	3	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	4	5	5	27
29	4	5	4	5	4	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24

Kemampuan (X2)											
NO	KMPN1	KMPN2	KMPN3	KMPN4	KMPN5	KMPN6	KMPN7	KMPN8	KMPN9	KMPN10	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	39
6	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
7	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	42
8	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
10	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	43
11	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	41
12	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
13	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
17	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
19	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
20	5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
22	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	41
23	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	38
24	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35

25	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	40
26	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
27	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
29	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38

Kinerja Karyawan (Y)									
NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	3	5	38
2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	5	4	5	5	5	5	3	5	37
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	4	5	5	4	5	4	3	4	34
6	5	4	5	5	5	5	5	4	38
7	4	5	5	5	5	5	3	4	36
8	4	5	5	4	5	4	5	5	37
9	5	5	4	5	4	4	3	4	34
10	5	4	5	4	4	4	3	4	33
11	5	4	4	5	5	4	5	5	37
12	5	4	5	4	5	5	4	4	36
13	5	5	4	5	5	5	5	5	39
14	5	4	4	4	5	4	3	4	33
15	4	4	5	5	5	3	5	4	35
16	4	5	5	4	4	4	5	4	35
17	4	4	4	4	5	5	3	4	33
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	3	38
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	5	3	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	5	4	4	5	5	5	3	4	35
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
25	5	4	5	5	5	5	4	4	37
26	5	5	5	5	5	5	4	4	38
27	5	4	5	5	5	5	4	5	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 3

Uji Validitas *Corrected Item-Total Correlation* Variabel Kompetensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPTI1	21.70	4.907	.729	.691
KPTI2	21.37	5.964	.469	.761
KPTI3	21.50	5.914	.451	.766
KPTI4	21.50	5.500	.601	.729
KPTI5	21.40	5.559	.498	.756
KPTI6	21.70	6.079	.427	.770

Uji Validitas *Corrected Item-Total Correlation* Variabel Kemampuan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KMPN1	37.27	15.582	.382	.830
KMPN2	37.27	14.478	.691	.797
KMPN3	37.23	16.254	.402	.825
KMPN4	37.37	14.102	.668	.798
KMPN5	37.40	14.869	.463	.823
KMPN6	37.27	15.444	.613	.807
KMPN7	37.30	13.872	.670	.797
KMPN8	37.27	16.340	.402	.825
KMPN9	37.13	16.326	.394	.826
KMPN10	37.10	15.610	.543	.813

Uji Validitas *Corrected Item-Total Correlation* Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	31.1333	6.602	.457	.736
KK2	31.3667	6.378	.438	.738
KK3	31.1667	6.420	.523	.726
KK4	31.2000	6.028	.688	.699
KK5	31.1000	6.507	.519	.728
KK6	31.3000	6.355	.442	.738
KK7	31.8333	5.523	.393	.771
KK8	31.5000	6.603	.389	.747

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Lampiran 5

Uji Normalitas Variabel Kompetensi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Kemampuan	KinerjaKaryawan
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	25.83	41.40	35.80
	Std. Deviation	2.793	4.304	2.821
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.132	.165
	Positive	.086	.094	.106
	Negative	-.229	-.132	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252	.722	.902
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087	.674	.390
a. Test distribution is Normal.				

Lampiran 6

Uji Homogenitas Variabel Kompetensi

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.603	8	19	.189

Uji Homogenitas Variabel Kemampuan

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.915	8	15	.132

Lampiran 7

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.656	4.245		1.097	.282		
Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.000	.999	1.001
Kemampuan	.403	.073	.615	5.536	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran 8

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.643	1.686

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.039	2	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	27	2.843		
	Total	230.800	29			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.039	2	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	27	2.843		
	Total	230.800	29			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.656	4.245		1.097	.282
	Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.000
	Kemampuan	.403	.073	.615	5.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran

9

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

DOKUMENTASI PENELITIAN





