

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KABUPATEN ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

DEKI WAHYUDI
NPM: 2102120087



**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DEKI WAHYUDI
NPM: 2102120087

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KABUPATEN ACEH JAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Dr. Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Farmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DEKI WAHYUDI
NPM: 2102120087

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KABUPATEN ACEH JAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 09 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Anggota

Zikrillah, SE., MM
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tawisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



Banda Aceh, 25 Agustus 2024
Yang Menyatakan

Deki Wahyudi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Deki Wahyudi**
NPM : 2102120087
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KABUPATEN ACEH JAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Deki Wahyudi

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada ALLAH swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya masih diberi kesehatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ditulis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya” Dalam kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Orang tua tersayang, dan keluarga saya yang selalu memberi dukungan baik moril dan materil serta yang selalu mendoakan saya dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah (UNMUHA) .
2. Ibu Dr.Tuwisna. S.E., M.M; selaku Ketua Program Studi,Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah (UNMUHA)
3. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberi bimbingan serta pengarahan kepada saya dalam proses penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Dr. Mirza Murni, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada saya dalam proses penyusunan Skripsi ini
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen dan staf akademik fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini;
6. Bapak dan Ibu dosen penguji yang memberikan saran dan masukan agar Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 21 yang telah

berjuang bersama dan memberikan semangat serta membantu saya dalam perkuliahan selama ini

8. Para Responden yang telah membantu penelitian ini dengan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian .
9. Semua pihak yang telah membantu memberikan semangat, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah lulus dan ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tulisan ini disebabkan keterbatasan kemampuan saya . Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan tulisan ini dan Semoga skripsi ini juga bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 24 Juli 2024



Deki Wahyudi
2102120087

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.	15
2.1.2 Kompetensi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi.....	16
2.1.2.3 Indikator Kompetensi	16
2.1.3 Komunikasi	19
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	20
2.1.3.3 Indikator Komunikasi.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Horizon Waktu.....	28
3.1.3 Unit Analisis	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Defini dan Operasional Variabel	30
3.4.1 Variabel terikat (Dependen variabel).....	31
3.4.2 Variabel bebas (Independent variabel)	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	51
4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama	52
4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua	53
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga	54
4.5 Pembahasan	56
4.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.5.3 Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.6 Implikasi Penelitian	60
 BAB V PENUTUP.....	 61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	 63

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan pengolahannya menggunakan SPSS 22. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,847 . Hal demikian bermakna bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan sebesar 84,70% oleh variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), dan komunikasi (X_2) Sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diikutkan pada penelitian ini. Kompetensi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, selanjutnya variabel komunikasi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Tumpuan utama organisasi dalam menghadapi perubahan global adalah pada sumber daya manusia, kemampuan organisasi dalam berkembang tidak lebih dari pada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang (Pramesona, 2020).

Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi . Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau hasil secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melakukan tugas, sesuai standar hasil kerja, sasaran atau target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Mulyono, 2021). Menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hajiali, dkk., 2021).

Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Anwar dan Mangkunegara dalam (Pramesona, 2020) mengatakan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Ancaman terbesar yang nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Tiap perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai sarana untuk berkumpul bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Bangun (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan di dalam bekerja sama. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1.1**Data Jumlah Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya Tahun 2023****Jenjang Pendidikan**

Jabatan	Pendidikan	Jumlah Karyawan
Satpam	SLTA	2
Cleaning Service	SLTA	1
Teller	DIII	10
Supervisor	S1	15
Manajer	S2	5
	Total Pegawai	33

Sumber : Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya (2023)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu staff bahwa jumlah karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya dari lulusan SLTA berjumlah 3 orang, dari lulusan DIII berjumlah 10 orang, dari lulusan S1 berjumlah 15 orang, dan dari lulusan S2 berjumlah 5 orang. Jadi untuk total jumlah keseluruhan karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya adalah 33 orang.

Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor individu yang meliputi kompetensi dan motivasi dan faktor

lingkungan organisasi (Nuzulman, dkk., 2019).

Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Seseorang karyawan bisa saja memiliki banyak skill namun belum tentu kompeten. Karyawan dianggap memiliki kompetensi jika ia tahu cara menggunakan skill yang dimiliki untuk sukses dalam pekerjaannya. Jika dilihat dari segi penilaian, kompetensi tidak bisa dinilai. Kompetensi terikat pada nilai-nilai yang tidak dapat diukur, walaupun ada penilaian biasanya penilaian kompetensi rentan subjektif. Misalnya, penilaian yang dilakukan untuk melihat kompetensi karyawan dalam beradaptasi di lingkungan kerja akan berbeda-beda, tergantung siapa yang melihatnya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kompetensi adalah skill, kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar kinerjanya mengalami kemajuan karir dan perusahaan juga dapat meningkatkan performa, profit dan reputasi.

Menurut Wibowo dalam Astuti dan Setiorini (2020) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yaitu pengalaman ataupun pembelajaran yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Spencer dan spencer, menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Dharmawan, 2017).

Berdasarkan hasil survey awal melalui wawancara dengan 10 orang karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya bahwa beberapa hal yang menunjukkan kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya kurang optimal salah satunya dapat terlihat dari tingkat keluhan nasabah yang cukup tinggi dan penanganan keluhan nasabah belum dijalankan sesuai prosedur.

Masalah yang ditemui pada Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya yaitu kinerja karyawan dilihat dari kemampuan sumber daya manusia, permasalahan yang sering dijumpai adalah masih ditemui adanya komplain dari nasabah atas pelayanan yang kurang baik. Kompetensi karyawan dilihat dari masa kerja. Sebagian besar karyawannya didominasi memiliki masa kerja 0-5 tahun sebesar 57,30 % dan masa kerja paling sedikit adalah diatas 10 tahun sebesar 12 orang atau 13,48 %, ini menunjukkan masih terbatasnya pengalaman kerja karyawan, ini mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki masih rendah pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah lainnya terdapat pada komunikasi fakta yang ada saat ini pada Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya dimana fungsi informatif belum berjalan dengan baik, salah satunya informasi mengenai cuti karyawan yang seharusnya dapat diperoleh dari Sistem Informasi SDM. Kurang lengkapnya data mengenai peraturan baik peraturan eksternal maupun internal menjadi kendala dalam pelaksanaan fungsi regulatif.

Padahal Bank Aceh Syariah telah memiliki Aplikasi/software Sistem dan

Prosedur yang seharusnya dapat menjadi panduan melaksanakan pekerjaan. sering terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss communication. Kesulitan ini akan terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman dan sebagainya sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hasil yang sangat berarti bagi organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain.

Peran sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu instansi agar maksimal. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan penunjang untuk mengembangkan kemampuan berupa teknis, konseptual maupun hubungan manusia.

Peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja (Gustina dan Viviani, 2019). Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Erick , dkk., 2007).

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. John Dewey (Rivers, 2015:33) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan komunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi.

Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Mereka dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada, baik yang konvensional maupun yang elektronik sebagai sarana penyampaian pesan-pesan. Setiap karyawan di dunia perbankan, memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan.

Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan untuk membangun semangat kinerja karyawan, produktivitas kinerja karyawan, dan kemajuan perusahaan. Komunikasi merupakan hal mendasar yang melekat pada diri manusia dan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut muncul seiring dengan besarnya manfaat komunikasi yang diperoleh manusia.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.
2. Seberapa besar komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank

Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

3. Seberapa besar kompetensi dan komunikasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan proposal ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan, serta meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu terutama terkait Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

a. Manfaat Praktis

1). Bagi Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terkait.

2). Bagi peneliti dan masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

b. Manfaat teoritis

1) Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mendorong pihak-pihak lain dalam melakukan penelitian sejenis yang lebih baik dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup penelitian

Penelitian ini di fokuskan hanya pada Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Sedarmayantin (2018:202), Kinerja karyawan adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2019) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai ialah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Namun pada penelitian ini hanya membahas tentang Kompetensi dan komunikasi. (Wibowo,2018:65). Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo,2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Personal factor,

ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Leadership factor,

ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factors,

ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System factors,

ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. Contextual/situational factors,

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau

memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Kompetensi

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut David Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang

sangat baik”. Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2019) mengemukakan “kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Menurut (Wibowo, 2019) “kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2018) terdapat lima aspek, yaitu: 1. *Motives*. Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya. 2. *Traits*. Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan. 3. *Self concept*. Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*. 4. *Knowledge*. Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. 5. *Skill*. Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Veitzal Rivai (2018: 277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (Intellegence Quotient) juga berhubungan dengan EQ (Emotional Quotient) atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu: (a) Kecerdasan numeric, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat; (b) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain; (c) Kecepatan konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; (d) Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut; (e) Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (f) Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya

dalam ruang diubah; (g) Ingatan, yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima sifat/karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Menurut Vathanophas dan Thaingam (2018: 49) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik; (b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) Perangai atau Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi; (d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau image diri dari seseorang.

Motivasi Karyawan pada umumnya adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan di lain pihak juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu.

Motivasi akan mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu organisasi. Sedangkan motif-motif khusus yang dimiliki karyawan dalam bekerja pada tempat tertentu, dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian motivasi karyawan dalam bekerja mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung organisasi mencapai produktivitas. Menurut Hadari Nawawi (2018: 351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

2.2.1.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (self concept) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

2.3 Komunikasi

2.3.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Arni (2018: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif. Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Schramm dan Donald dalam Nurhayati (2017:24) faktor-faktor komunikasi yang efektif yaitu :

1. Pesan yang dirancang sedemikian rupa harus menarik.

2. Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan, sehingga sama-sama saling mengerti.
3. Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut.
4. Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok dimana sang komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

2.3.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman Kemampuan

untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses,

juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki 21 persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan Komunikasi

akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan antara lain :

Nona Aprilia (2019) meneliti tentang pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh variabel kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian PT. Citraciti Pasific Pekanbaru . populasi penelitian ini berjumlah 103 orang.

Eigis Yani (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Dalam penelitian ini jumlah respondennya adalah 30 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian Ini adalah analisis regresi linier berganda.

Dimas okta (2016) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh

komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (probabilitas sampling)

Amanda Carolina, (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan dan diambil 67 responden sebagai sampel berdasarkan metode simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Ni Kadek Ayu, (2019) melakukann penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR

Bank Buleleng. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Nona Aprilia , (2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung	• Kompetensi • Komunikasi	• Sampel • Lokasi - Teknik pengumpulan data

No	Judul, Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			motivasi mempunyai peran mediasi positif terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi mempunyai peran mediasi positif terhadap pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Peningkatan efektivitas kompetensi dan komunikasi direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja dan motivasi pegawai.		
2	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta (Egis Yani, (2018)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan besarnya 0,396 yang berarti hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai rendah. Koefisien determinasi atau R Squared = 0,157 yang berarti kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi.	• Kompetensi	• Sampel • Lokasi
3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja,	• Komunikasi	• Sampel • Lokasi

No	Judul, Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, (Dimas Okta 2016)		komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan		
4	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado (Amanda Carolina, 2015)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Hal ini menunjukan bahwa manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.	• Komunikasi	• Lokasi • Sampel
5	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng (Ni Kadek Ayu , 2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi	• Kompetensi	• Lokasi • teknik pengumpulan • sampel

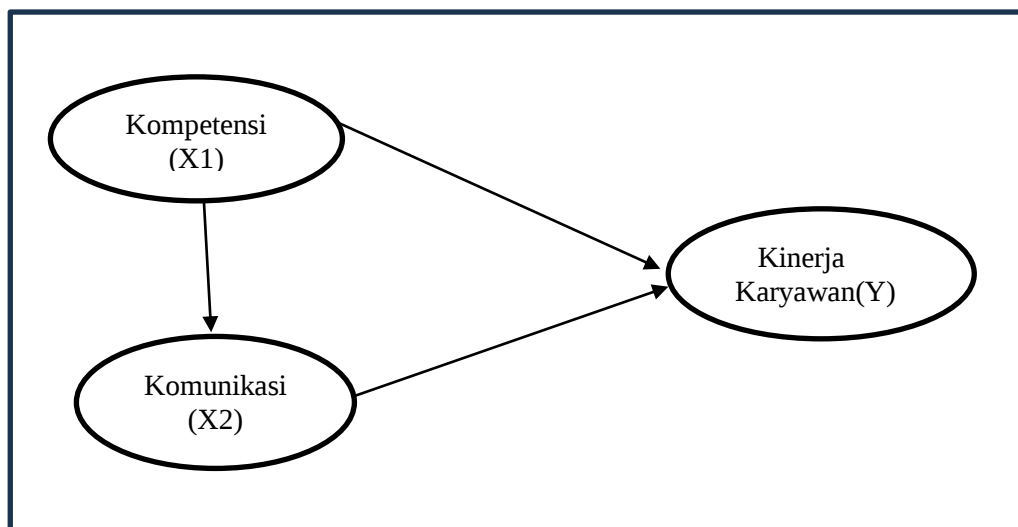
No	Judul, Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.		

Sumber : (Edit penulis, 2023)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ni Kadek (2019), dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan Sugiyono, (2016:59), Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

H₂: Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

H₃:Diduga Kompetensi, Komunikasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2018:152) Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana ini merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian, meliputi hal-hal yang akan dilakukan pada penelitian ini mulai dari membuat analisis. Sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif, Pendekatan kuantitatif adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism. Positivisme secara etimologi berasal dari kata positive, yang dalam bahasa filsafat bermakna sebagai suatu peristiwa yang benar-benar terjadi, yang dapat dialami sebagai suatu realita. Ini berarti, apa yang disebut sebagai positif bertentangan dengan apa yang hanya ada di dalam angan-angan (impian), atau terdiri dari apa yang hanya merupakan konstruksi atas kreasi kemampuan untuk berpikir dari akal manusia.

Jenis penelitian bersifat kausalitas. Penelitian ini meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat. (Silalahi, 2016:98). Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya.

3.3 Horizon waktu

Penelitian ini direncanakan pada bulan September 2023 s/d selesai pada Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya. Data penelitian ini dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (One Shot Study). berikut tabel proses kegiatan penelitian:

Tabel 3.I
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan			
		September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Pengamatan dan Observasi				
3	Tahap Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				
5	Pengolahan Data				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Bimbingan Skripsi				
8	Ujian Komprehensif				

3.4 Unit analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi : individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri, atau negara. Data yang dikumpul secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termasuk dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahwa saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu, dan Karyawan di Bank Aceh Syariah.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya Jl. Banda Aceh - Meulaboh, Kabong, Krueng Sabee, Aceh Jaya, Dayah Baro, Calang, Kabupaten Aceh Jaya, Aceh 23654 yang berjumlah 33 karyawan. Masih dari sumber yang sama menyatakan bahwa dari populasi tersebut terdapat sampel, yaitu sebagai wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif. Menurut Arikunto (2011:182) apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah

subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10% -15% atau 20% - 25%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi karena jumlah populasi yang tersedia sebanyak 37 karyawan (kurang dari 100 orang). Sugiyono (2017:122) menjelaskan penelitian populasi disebut juga dengan penelitian yang menggunakan sampel jenuh (*total sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.6 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:193), terdapat dua macam sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa opini dan informasi dari responden yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:199).

Data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif, sehingga dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2017:132) mendefinisikan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisiioner yaitu instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

Cara pengumpulan Kuesioner dilakukan bertahap, yaitu terdiri atas:

1. Tahap Persiapan Pengumpulan Data.

Tahap persiapan pengumpulan data dilakukan melalui prosedur administrasi dengan cara mendapatkan izin, selanjutnya peneliti menyiapkan kuisiioner penelitian.

2. Tahap Pengumpulan Data

Adapun tahap pengumpulan data adalah:

- a. Peneliti meminta izin kepada pegawai tersebut.
- b. Responden dipilih dengan cara *accidental sampling* atau siapapun yang kebetulan ketemu yang memenuhi kriteria.
- c. Setiap responden diwawancarai dengan mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan kuisiioner.
- d. Peneliti melakukan pengecekan setiap kuisiioner meliputi kelengkapan dan kesesuaian isi kuisiioner sesuai harapan.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mengikuti skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (Likert's Summated Ratings). Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Keterangan (Pilihan)	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.8 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Nurdin dan Hartati (2019:122) menyatakan bahwa definisi operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa. Definisi operasional ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Sedangkan cara pengukurannya adalah cara dimana variabel dapat diukur dan ditentukan karakteristiknya.

Adapun penggunaan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017:59). Penggunaan variabel indenpenden dalam penelitian ini yaitu Kompetensi dan Komunikasi.

Berikutnya variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel (Sugiyono, 2017:59). Penggunaan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	Item Pertanyaan
Dependen Variabel				
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Sedarmayantin (2018:202).	1. Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas 5.Kehadiran	Likert 1-5	A1 – A5
Independen Variabel				
Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.(David Mc. Clelland dalam , 2018).	1. Karakter Pribadi 2. Konsep Diri 3.Pengetahuan 4.Keterampilan	Likert 1-5	B1-B4

Tabel 3.2 Lanjutan

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	Item Pertanyaan
Komunikasi (X2)	komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. (Arni (2016: 4) .	1. Pemahaman Kemampuan 2.Kesenangan 3.Pengaruh pada sikap 4.Hubungan yang makin baik 5. Tindakan Komunikasi	Likert 1-5.	C1-C5

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen yaitu bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda, karena penulis hanya menggunakan dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel bebas yaitu Kompetensi

X₂ = Variabel bebas yaitu Komunikasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

E = Kesalahan estimasi

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Nasution dan Barus (2019:55-57) menyatakan bahwa analisa multivariate telah banyak digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. Hal ini disebabkan permasalahan bisnis dan lainnya merupakan aspek multidimensional. Dalam

pengujian analisis multivariate, perlu dilakukan pengujian terhadap data yang akan digunakan untuk mengurangi bias atas hasil penelitian yang diperoleh. Berikut adalah uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

3.9.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Q-Q Plot (Quantile-Quantile Plot).

3.9.1.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar setiap variabel bebas (variabel independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (0,10) maka model tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

3.9.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dalam penelitian yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (0,05 = 5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung homoskedastisitas.

3.9.1.5 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu parsial (uji-T) dan simultan (Uji-F) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Rancangan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-T)

H01: Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

Ha1: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

H02: Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

Ha2: Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima Ha ditolak

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima H0 ditolak

Rancangan pengujian Hipotesis secara simultan (Uji-F)

H03 : Kompetensi, dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

Ha3 : Kompetensi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000. Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua 83 Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh

membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana. Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 84 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999. Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program

rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999. Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. Bank juga memulai

aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNB tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004. Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai 86 tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK, akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 perihal pemberian izin perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum syariah PT Bank Aceh. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari tersebut. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Visi Bank Aceh Syariah adalah menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”.

4.2.2 Misi

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.3 Karakteristik responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan usia, Pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan yang terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	25-30	9	27.3	27.3	27.3
	31-40	11	33.3	33.3	60.6
	41-50	10	30.3	30.3	90.9
	>50	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tertinggi , Berdasarkan umur berada pada rentang 25-30 tahun sebanyak 9 orang atau (27,3 %) dan disusul responden yang berumur 31-40 sebanyak 11 orang (33,3%). Selanjutnya responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 10 orang (30,3%). Sedangkan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 3 orang (9,1%).

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	6.1	6.1	6.1
	Diploma	2	6.1	6.1	12.1
	Sarjana	21	63.6	63.6	75.8
	Pascasarjana	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2 di atas bisa dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir SMA/ Sederajat yaitu sebanyak 2 orang atau 6,1 %, yang berpendidikan diploma yaitu sebanyak 2 orang atau 6,1 %, yang berpendidikan terakhir Sarjana S-1 paling tinggi yaitu 21 orang atau 63,6%, dan yang terakhir berpendidikan terakhir pascasarjana S-2 yaitu sebanyak 8 orang atau 24,2 %.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	51.5	51.5	51.5
	Perempuan	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3 di atas bisa dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 51,5% dan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang atau 48,5%.

4.3.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

		SP			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Menikah	25	75.8	75.8	75.8
	Belum Menikah	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel 4.4 diatas bisa dijelaskan bahwa responden yang memiliki status menikah yaitu sebanyak 25 orang atau 75,8% dan responden yang memiliki status belum menikah yaitu sebanyak 8 orang atau 24,2%.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient Of*

Corelation menggunakan bantuan software komputer melalui program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai nilai $r\text{-hitung} < \text{nilai kritis korelasi product moment}$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item Pernyataan	Koefesiensi Korelasi	Nilai $r = \text{Kritis}$ (N=33)	Keterangan
Y1	0,744	0,344	Valid
Y2	0,823	0,344	Valid
Y3	0,851	0,344	Valid
Y4	0,845	0,344	Valid
Y5	0,879	0,344	Valid
X11	0,724	0,344	Valid
X12	0,888	0,344	Valid
X13	0,841	0,344	Valid
X14	0,865	0,344	Valid
X21	0,835	0,344	Valid
X22	0,857	0,344	Valid
X23	0,775	0,344	Valid
X24	0,870	0,344	Valid
X25	0,870	0,344	Valid

Sumber Data : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas . Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan dengan skala

variabel yang ada. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik dan apabila lebih besar dari 0,60 serta mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

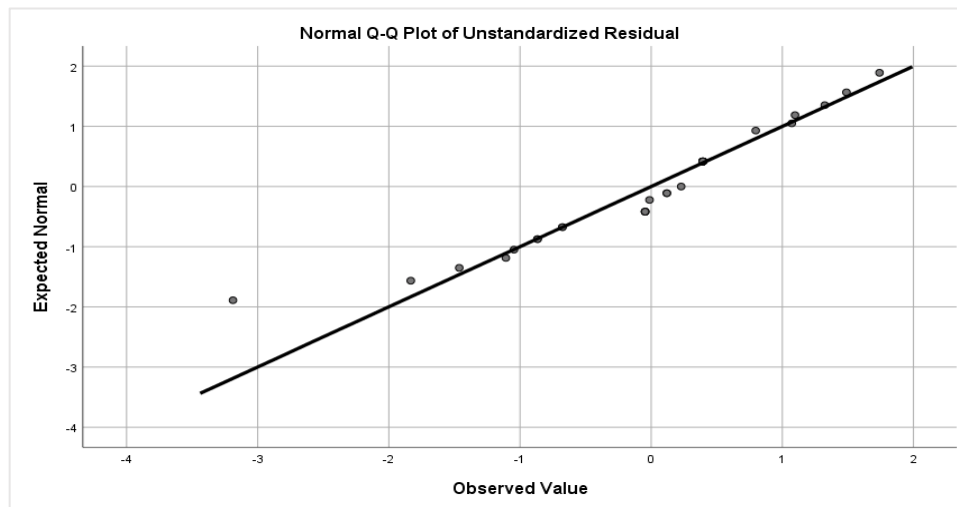
No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	0,881	0,50	Reliable
2.	Kompetensi(X1)	0,876	0,50	Reliable
3.	Komunikasi (X2)	0,843	0,50	Reliable

Sumber Data : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1. Berdasarkan gambar 4.1 titik-titik mengikuti searah dari garis diagonal menyatakan bahwa data dalam penelitian ini normal.



4.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) pada masing-masing variabel penelitian. Terdeteksi data mengalami gejala multikolinieritas jika nilai $VIF > 10$, sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ maka data tidak mengalami gejala multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas dipenuhi. Tabel 4.7 berikut menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel. mengalami gejala multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas dipenuhi. Tabel 4.7 berikut menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel.

Tabel 4.7
Nilai *Variance Inflating Factor* (VIF)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel sebesar 4,155 dan nilai tolerance sebesar 0,241. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala multikolinieritas dan memenuhi asumsi multikolinieritas.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Metode Glejser merupakan salah satu cara mendeteksi heteroskedastisitas. Metode glejser memodelkan variabel bebas terhadap nilai absolut residual model regresi. Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai $Sig. > 0,05$. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,506	1,077		1,398	,172
	Kompetensi (X1)	,059	,115	,189	,516	,610
	Komunikasi (X2)	-,082	,096	-,312	-,850	,402
a. Dependent Variable: abs_res						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dijabarkan sebagai berikut:

- Kompetensi (X1) memiliki nilai Sig. (0,610) > 0,05 bermakna bahwa Kompetensi (X1) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.
- Komunikasi (X2) memiliki nilai Sig. (0,402) > 0,05 bermakna bahwa Komunikasi (X2) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Setelah serangkaian uji asumsi klasik sudah terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi. Rangkaian analisis regresi berganda dimulai dari pembentukan model regresi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T).

4.5 Analisis Regresi Berganda Dengan Variabel *Dependent*

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Tabel 4.8 berikut merupakan nilai koefisien analisis regresi berganda.

Tabel 4.8
Nilai Koefisien Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan keluaran SPSS diatas, dapat dibentuk model regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,807 + 0,678 X1 + 0,370 X2$$

Model diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar 1,807. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Komunikasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 1,807.
- Nilai koefisien regresi untuk Variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,678. Hal ini artinya jika Variabel Kompetensi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,678. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk Variabel Komunikasi (X2) yaitu sebesar 0,370. Hal ini artinya jika Variabel Komunikasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y)

akan mengalami peningkatan sebesar 0,370. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi antara nol sampai satu. Semakin besar nilai koefisien determinasi dengan mendekati angka 1, maka semakin besar pula model dapat menjelaskan variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil analisa koefisien determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,836	1,033
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,847 Variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Komunikasi (X2) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,7%. Sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan pada model.

4.6.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas yang ada di model secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Ketentuan dalam uji F yaitu apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji statistik F.

Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,691	2	88,345	82,730	,000 ^b
	Residual	32,036	30	1,068		
	Total	208,727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompetensi (X1)

Diperoleh hasil uji statistik F memiliki nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini bermakna nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

4.6.3 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik T dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas yang ada di model secara

individual terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam uji T berlaku ketentuan sebagai berikut:

a. Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji statistik t:

Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan keluaran SPSS tersebut, hasil analisa uji statistik T dijabarkan sebagai berikut.

- Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Sig. (0,000) $< 0,05$. Hal ini bermakna bahwa Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai Sig. (0,016) $< 0,05$. Hal ini bermakna bahwa Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya.
3. Kompetensi dan komunikasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya agar dapat meningkatkan kompetensi para karyawan tersebut dengan mengadakan pelatihan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal.
2. Pihak Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Jaya agar dapat meningkatkan hubungan komunikasi yang baik dengan antar karyawan dan setiap nasabah sehingga menciptakan suasana yang baik terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel yang sama, bisa mengambil variabel yang lain agar hasil di dapat berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi, Metromedia, Surabaya*.
- Darmawan, Erick Novalino. (2017). *Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan sebagai intervening variable*. Fatmawati. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, Ahril; Soroyo; dan Noor, Muhammad Danton. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung*. Vol. 2, No. 1 hal 1.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta*.
- Hasibuan, Malayu. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Jumiati Sasmita. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Citraciti Pasific Pekanbaru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* .
- Lyta Lestary dan Harmon. (2017).*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Niaga, Politik negeri bandung, Indonesia*.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2016.
- Moeheriono, 2017, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2018. *Manajemen Personal*. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Okta Dimas. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graham Ilmu.
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wagiran. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widya Cipta. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta* Egis Yani Pramularso Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya

Assalamualaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuesioner yang diberikan. Pertanyaan dalam kuesioner semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kabupaten Aceh Jaya”**. pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Waalaikumsalam Wr. Wb

Banda Aceh, 2023

Deki Wahyudi

NPM (2102120087)

IDENTITAS RESPONDEN

(Berikan tanda check list [✓] pada salah satu jawaban)

1. Usia

- ☐ 25-30 Tahun
- ☐ 31-40 Tahun
- ☐ 41-50 Tahun
- ☐ >50 Tahun

2. Pendidikan

- ☐ SMA/MA/SMK
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana
- ☐ Pascasarjana

3. Jenis Kelamin

- ☐ Pria
☐ Wanita

4. Status pernikahan

- ☐ Menikah
☐ Belum Menikah

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

STS = **Sangat Tidak Setuju**

S = **Setuju**

TS = **Tidak Setuju**

SS = **Sangat Setuju**

KS = **Kurang Setuju**

A. Kinerja Pegawai (Y)

No		Pernyataan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas Kerja	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar.					
2.	Kuantitas	Saya berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.					
3.	Ketepatan Waktu	Saya hadir tepat waktu pada jam kerja.					
4.	Efektifitas	Saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif.					
6.	Kehadiran	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					

B. Kompetensi (X₁)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karakter Pribadi	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.					
2.	Konsep diri	Saya mengetahui, memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.					
3.	Pengetahuan	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan					
4.	Keterampilan	Saat mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini , pengembangan karir kedepannya.					

C. Komunikasi (X₂)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemahaman Kemampuan	Saya memberikan respon yang menyenangkan , selalu ada keterkaitan dalam menanggapi informasi yang diberikan atasan					
2.	Kesenangan	Saya mendapat dukungan kerja dari atasan saya.					
3.	Pengaruh pada sikap	Atasan dan rekan kerja dapat memberikan semangat saat saya mengalami kesulitan					
4.	Hubungan yang makin baik	Saya merasa adanya hubungan yang baik ,akrab antara atasan dan bawahan dalam hal yang perlukan.					
5.	Tindakan Komunikasi	Saya selalu mendengarkan masukan atau pendapat sesama rekan kerja dan atasan.					

LAMPIRAN

Lampiran 1. Master Tabel

NO	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL X1	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL X2	X31	X32	X33	X34	X35	TOTAL X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	25	2	1	4	4	2	13	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
3	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
4	3	3	4	5	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	5	3	19	4	3	4	3	4	18
5	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	5	3	19	3	4	4	4	4	19
6	5	4	5	4	4	22	3	3	4	3	3	16	5	5	3	5	3	21	4	4	5	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
8	5	5	4	5	5	24	3	4	4	4	3	18	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	4	3	18	3	3	5	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
11	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25	3	5	3	4	3	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22
16	5	4	5	5	4	23	3	5	5	4	3	20	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	3	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	3	5	3	4	20
22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	4	20
25	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23
26	5	5	5	3	5	23	5	3	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22
27	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23
28	3	3	5	3	3	17	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
29	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22
30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
33	4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	19
34	3	5	5	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	5	20
35	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23
36	4	3	5	5	3	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	4	5	3	4	20
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
38	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	5	5	24	5	4	3	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24
40	3	5	5	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
41	3	3	5	5	3	19	3	3	5	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	3	5	5	4	5	22	3	5	4	5	3	20	4	4	5	3	5	21	4	4	5	4	4	21
43	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	3	20	4	5	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	3	3	4	4	3	17	2	2	4	4	2	14	4	4	3	5	3	19	4	2	3	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20	3	5	3	5	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	5	20
47	5	5	4	4	5	24	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
48	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
49	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
50	5	5	5	3	5	23	4	4	5	4	4	21	5	4	5	3	5	22	5	5	5	3	4	22
51	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
52	5	5	3	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
53	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	22
54	4	5	4	3	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
55	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22
56	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
57	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22
58	4	3	5	5	3	20	3	3	5	5	3	19	5	4	4	3	4	20	3	4	4	5	4	20
59	3	5	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
60	4	5	4	5	5	23	5	3	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data SPSS

Statistics

JENIS KELAMIN

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		1.48
Median		1.00
Mode		1
Minimum		1
Maximum		2

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	51.5	51.5	51.5
	Perempuan	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Statistics

		Usia	Pendidikan	SP
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	6.1	6.1	6.1
	Diploma	2	6.1	6.1	12.1
	Sarjana	21	63.6	63.6	75.8
	Pascasarjana	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		SP			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	25	75.8	75.8	75.8
	Belum Menikah	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	9	27.3	27.3	27.3
	31-40	11	33.3	33.3	60.6
	41-50	10	30.3	30.3	90.9
	>50	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	5

Reliability Statistics

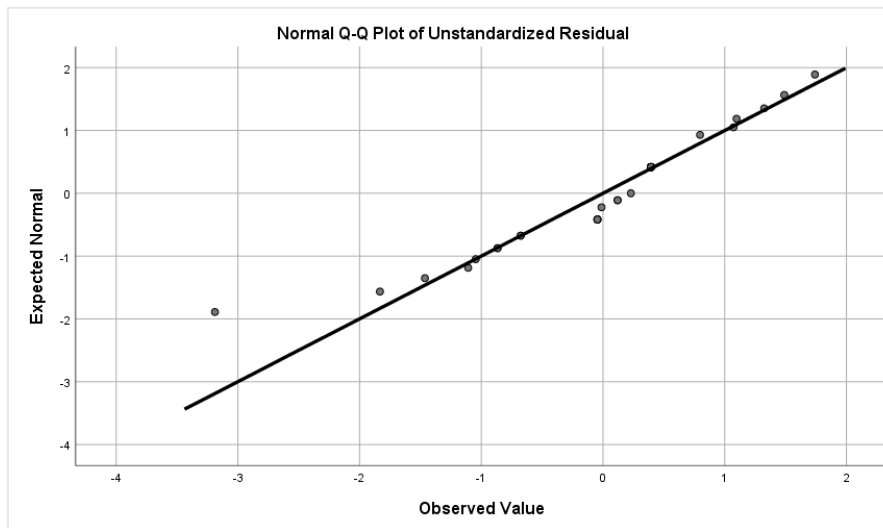
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	5

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.843	4
------	---

Uji Normalitas



Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,506	1,077		1,398	,172
	Kompetensi (X1)	,059	,115	,189	,516	,610
	Komunikasi (X2)	-,082	,096	-,312	-,850	,402

a. Dependent Variable: abs_res

Model Regresi Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,836	1,033
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,691	2	88,345	82,730	,000 ^b
	Residual	32,036	30	1,068		
	Total	208,727	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompetensi (X1)						

Uji Statistik T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,807	1,609		1,123	,270		
	Kompetensi (X1)	,678	,172	,576	3,948	,000	,241	4,155
	Komunikasi (X2)	,370	,144	,374	2,566	,016	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel T

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

Variabel X1

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden									
			Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X11	Karakter Pribadi	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	0	0%	0	0%	1	3%	12	36%	20	61%
X12	Konsep diri	Saya mengetahui, memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	0	0%	0	0%	2	6%	16	48%	15	45%
X13	Pengetahuan	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan	0	0%	0	0%	2	6%	15	45%	16	48%
X14	Keterampilan	Saat mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini, pengembangannya ke depannya	0	0%	1	3%	4	12%	11	33%	17	52%

Variabel X2

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden									
			Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X21	Pemahaman Kemampuan	Saya memberikan respon yang menyenangkan , selalu ada keterkaitan dalam menanggapi informasi yang diberikan atasan	0	0%	0	0%	2	6%	17	52%	14	42%
X22	Kesenangan	Saya mendapat dukungan kerja dari atasan saya	0	0%	2	6%	3	9%	7	21%	21	64%
X23	Pengaruh pada sikap	Atasan dan rekan kerja dapat memberikan semangat saat saya mengalami kesulitan	0	0%	0	0%	1	3%	17	52%	15	45%
X24	Hubungan yang makin baik	Saya merasa adanya hubungan yang baik, akrab antara atasan dan bawahan dalam hal yang perlukan.	0	0%	0	0%	0	0%	14	42%	19	58%
X25	Tindakan Komunikasi	Saya selalu mendengarkan masukan atau pendapat sesama rekan kerja dan atasan	0	0%	0	0%	0	0%	14	42%	19	58%

Variabel Y

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden									
			Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar	0	0%	1	3%	1	3%	15	45%	16	48%
Y2	Kuantitas	Saya berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya	0	0%	0	0%	1	3%	19	58%	13	39%
Y3	Ketepatan Waktu	Saya hadir tepat waktu pada jam kerja	0	0%	0	0%	3	9%	14	42%	16	48%
Y4	Efektifitas	Saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif	0	0%	0	0%	1	3%	17	52%	15	45%
Y5	Kehadiran	Saya tidak pernah absen saat hari kerja	0	0%	0	0%	2	6%	12	36%	19	58%