

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BCA SYARIAH
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**FADHEL MUHAMMAD
NPM : 1902120156**



**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, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

FADHEL MUHAMMAD
NPM : 1902120156

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. BANK BCA SYARIAH BANDA ACEH**

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

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mimiastri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., 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, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

FADHEL MUHAMMAD

NPM : 1902120156

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. BANK BCA SYARIAH BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Survani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 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, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Fadhel Muhammad

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Fadhel Muhammad

NPM : 1902120156

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 Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK BCA SYARIAH BANDA ACEH

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 : 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



10000
METERAI TEMPEL
F80B5AJX242187567

Fadhel Muhammad

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh”**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya, cinta, nasehat dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil untuk keberhasilan penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak M.Yamin, SE, M.Si. Selaku Pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Mimiasri, SE, MM. Selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada kawan-kawan seperjuangan yang di Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya Program Studi Manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk segala kritikan dan saran serta bantuannya.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 7 Agustus 2023



Fadhel Muhammad

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.2. Kompetensi	14
2.1.3. Motivasi Kerja.....	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Hubungan Antar Variabel	18
2.4. Kerangka Pemikiran.....	29
2.5. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian	33
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	33
3.1.2. Jenis Penelitian	33
3.1.3. Horison Waktu.....	34
3.1.4. Unit Analisis	35
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	35
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.4. Definisi Operasional Variabel	37
3.5. Teknik Analisis Data	40
3.6. Pengujian Data	41
3.7. Pengujian Hipotesis	43
3.7.1. Uji t	43
3.7.2. Uji F	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Hasil Pengujian Data	39
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	39
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	40

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	41
4.3.2.1. Normalitas	41
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	43
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	45
4.4. Analisis Deskriptif.....	45
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	45
4.4.2 Variabel Kompetensi	47
4.4.3 Variabel Motivasi Kerja	48
4.5. Pembahasan	50
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	52
4.5.3 Uji Parsial (uji F).....	53
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	54
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
 DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	49
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Kompetensi	58
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.14 Model Sammary.....	62
Tabel 4.15 Annova	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	72
Lampiran 2. Data Kuisisioner	75
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	76
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	77
Lampiran 5. Persentase Kompetensi.....	78
Lampiran 6. Persentase Motivasi Kerja	79
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	80
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kompetensi	81
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Motivasi Kerja.....	82
Lampiran 10. Regression	83

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BCA SYARIAH
BANDA ACEH**

**FADHEL MUHAMMAD
NPM : 1902120156**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Salah satu bentuk usaha konkrit untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu adanya kompetensi dan motivasi kerja.

Menurut Hardiyono et al, (2020) kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang diraih oleh seseorang pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi kerja, pegawai yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan (Hardiyono, 2020). Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti peningkatan produktivitas, efisiensi dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi dan motivasi kerja (Andrean dan Dewi, 2020).

Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik dan efektif. Kompetensi bisa diukur dan dievaluasi dalam konteks pekerjaan atau aktivitas lainnya dan biasanya mencakup beberapa elemen seperti pengetahuan teknis, kemampuan interpersonal, kemampuan analitis, keterampilan komunikasi dan karakteristik kepribadian lainnya (Andrean dan Dewi, 2020). Kompetensi dapat berbeda-beda tergantung pada profesi atau industri yang bersangkutan dan

perlu terus ditingkatkan melalui pembelajaran dan pengalaman kerja yang berkelanjutan.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas bagi perusahaan (Afandi, 2018). Untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Pentingnya motivasi kerja pegawai tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Pegawai yang termotivasi kerja akan lebih produktif, lebih efisien dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi dari pada pegawai yang memiliki pengalaman motivasi kerja dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarah pada sebuah perusahaan ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan dan keuangan. Sebagai sebuah perusahaan, PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang baik dan meningkatkan daya saing di pasar. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh harus memiliki kinerja pegawai yang baik dan optimal.

Namun, seperti halnya perusahaan-perusahaan lainnya PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh juga menghadapi berbagai masalah dalam mengelola

sumber daya manusianya. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah rendahnya kinerja pegawai. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, dalam kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang cukup dan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan survey awal pada tanggal 31 Januari 2023 dengan mewawancarai dengan 15 pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, Permasalahan kompetensi perusahaan akan berkembang dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dengan cara menempatkan atau didukung oleh pegawai yang memang benar-benar berkompetensi dibidang-bidangnya, kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) kemampuan atau keterampilan (*skill*) sikap (*attitude*) dalam perbankan attitude merupakan hal utama yang dinilai karena sangat berpengaruh saat berinteraksi dengan nasabah, kemudian disesuaikan dengan bidang pekerjaan lainnya yang sesuai dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dengan persaingan layanan setiap perbankan untuk menarik nasabah maka PT. Bank BCA Syariah mempunyai strategi tersendiri untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka manajemen perusahaan atau pimpinan perusahaan perlu mengetahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan

bisa memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat dan pencapaian target-target yang telah diberikan oleh kantor pusat. Sehingga pihak manajemen perusahaan juga sudah memiliki kualifikasi atau kriteria calon pegawai untuk direkrut ke PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan demikian penempatan posisi atau tugas pegawai yang berkompeten dibidang nya sangat perlu untuk perkembangan dan pertumbuhan perusahaan dimasa depan.

Untuk motivasi kerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh bertambah semangat dengan pendapatan bonus setiap 1 tahun sekali yang diberikan pada bulan april sesuai dengan nilai pencapaian kinerja setiap pegawai dengan ring atau rate yang diberikan nilai A > dari 5 kali gaji, B > 3 kali gaji C = 2 kali gaji sehingga motivasi kerja pegawai berlomba-lomba untuk menunjukan performa yang maksimal dan tanggung jawab untuk setiap pekerjaan yang diberikan dan pencapaian target PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh yang diberikan oleh kantor pusat yang berlokasi di Jati negara Jakarta.

Untuk kinerja pegawai hasil wawancara dengan pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh (Bagian Umum) permasalahan yang terjadi karena setelah peralihan dari konvensional ke syariah masih kekurangan pegawai atau pegawai dibagian bisnis yaitu marketing (AO) dan relationship officer (RO) belum maksimal dikarenakan sedang perekrutan untuk memenuhi kuota maksimal supaya dari sektor bisnis berjalan dengan lancar dan servis level untuk pengajuan kredit bisa ditangani dengan maksimal waktu 14 hari kerja waktu normal.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan bahwa setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Dari aspek organisasional kinerja PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh lebih terfokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan jumlah dana yang terkumpul dan jumlah kredit yang mampu disalurkan kepada nasabah. Di samping itu untuk meningkatkan pelayanan bagi nasabah PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh mempunyai pegawai yang berkualitas serta terampil dalam melayani nasabah. Untuk lebih jelas tentang jumlah pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1-1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Pimpinan Cabang	1
2	Wakil Pimpinan	1
3	Supervisor	2
4	Funding	1
5	Back Office	4
6	Costumer Service	6
7	Teller	6
8	Staff	2
9	Office boy	3
10	Satpam	4
Jumlah		30

Sumber: PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu di dalam pelaksanaan tugas setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga target organisasi tercapai.

Dalam penentuan pencapaian kinerja, pimpinan PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh juga berfokus pada sumber daya pegawai untuk selalu mempunyai keinginan yang kuat dan mau bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh."

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Menjadi bahan referensi pelengkap bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

b. Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh selalu memperhatikan kompetensi dan motivasi kerja untuk kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari berbagai literatur, pengertian kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut *performance* diperoleh penjelasan yang diberikan oleh para ahli manajemen dengan pendapatannya antara lain sebagai berikut:

Menurut Prawiro (2017: 2) menjelaskan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab orang dalam suatu rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman pada aturan-aturan yang telah ditetapkan, baik aturan yang dikeluarkan oleh organisasi itu sendiri maupun aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang di keluarkan oleh pemerintah, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan)”.

Hardiyono (2020) kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh kinerja pegawai pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Dan menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi kerja, pegawai yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Ariyanto (2019) Kinerja merupakan suatu *outcome* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Sedarmayanti (2017) kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja diukur berdasarkan realisasi kerja yang sesuai dengan uraian tugas dalam mencapai tujuan organisasi atau kinerja perorangan (*individual performance*) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) yaitu apabila kinerja anggota organisasi bernilai baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga (instansi) juga bernilai baik.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Anoraga (2017:59) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Upah yang baik
2. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
3. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Pengertian dan simpati organisasi atas persoalan pribadi
7. Disiplin kerja

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Emron Edison dkk, (2017):

1. Kompensasi
Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun *non* fisik yang diterima oleh pegawai. Kompensasi ini juga berbentuk uang yang artinya gaji dan kompensasi juga berbentuk barang yang artinya gaji dibayar dengan suatu barang.
2. Sistem atau prosedur
Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.
3. Pemimpin dan kepemimpinan
Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan
4. Budaya perusahaan dan lingkungan
Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

5. **Motivasi kerja**
Proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.
6. **Kompetensi**
Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan serta wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.
7. **Komunikasi**
Proses dimana seorang atau beberapa orang, kelompok menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kondisi kerja yang menyenangkan dalam perusahaan dan keterlibatannya dalam pekerjaan itu sendiri, di samping pekerjaan yang dikerjakan seorang pegawai tersebut sesuai dengan keahliannya.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Hardiyono (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang pegawai untuk mengetahui seberapa bagus mereka menyelesaikan pekerjaannya dan pada kualitas kerja ini dapat dilihat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap pegawai.
3. Pelaksanaan suatu tugas adalah pelaksanaan yang dimana diketahui bahwa setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara teliti dan tidak ada hambatan.
4. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan pihak perusahaan kepadanya.

2.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti

kepemimpinan. Busro (2018) bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Asmalah dan Sudarso (2019) kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

Menurut Sedarmayanti (2018:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dan dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang

berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar” nya.

Menurut Simamora (2018), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja tersebut.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Montgomery dan Oliver (2018), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang adalah:

1. Kemampuan Berkomunikasi yang Baik
Kemampuan berkomunikasi yang baik mencakup kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif, mendengarkan dengan baik dan mengadaptasi gaya komunikasi yang sesuai dengan situasi dan audiens. Kemampuan berkomunikasi yang baik sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, memahami kebutuhan pelanggan atau klien dan bekerja secara efektif dalam tim.
2. Kemampuan untuk Belajar
Kemampuan untuk belajar dan mengembangkan diri juga sangat penting dalam meningkatkan kompetensi seseorang. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk belajar dengan cepat dan efektif dapat mengikuti perkembangan teknologi dan tren di bidang kerjanya. Kemampuan untuk belajar juga membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja.

3. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis atau keterampilan yang berkaitan dengan bidang kerja tertentu juga merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Keterampilan teknis mencakup keterampilan dalam menggunakan alat dan perangkat lunak, pemahaman terhadap proses bisnis dan kemampuan analisis data. Keterampilan teknis yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja seseorang di tempat kerja.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja juga mempengaruhi kompetensi seseorang. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan memecahkan masalah yang muncul di tempat kerja.

5. Semangat Kerja

Semangat kerja atau semangat kerja yang tinggi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang di tempat kerja.

2.1.2.2 Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi adalah elemen-elemen atau bagian-bagian yang membentuk keseluruhan kompetensi seseorang. Kompetensi mengacu pada kualifikasi atau kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efektif dan berkualitas dalam suatu bidang atau pekerjaan.

Menurut Sudarmanto (2019:87) yang mencakup komponen-komponen dalam kompetensi antara lain :

1. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten difikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan.
2. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi dan informasi.
3. *Self Concept* adalah sikap, nilai dan citra dari seseorang.
4. *Knowlegde* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Berikut adalah beberapa indikator kompetensi menurut Anwar dan Komariya (2017:142):

1. Kemampuan Berkomunikasi
 - a. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak dalam organisasi, baik secara lisan maupun tulisan.
 - b. Mampu mendengarkan secara aktif dan memahami pesan yang disampaikan orang lain.
 - c. Mampu menggunakan bahasa tubuh yang sesuai dengan situasi dan konteks yang ada.
2. Kemampuan Manajerial
 - a. Mampu memimpin dan mengelola tim dengan efektif.
 - b. Mampu mengembangkan strategi dan rencana taktis yang efektif.
 - c. Mampu mengelola sumber daya dengan baik.
3. Kemampuan Beradaptasi
 - a. Mampu mengatasi tantangan dan masalah dengan fleksibilitas.
 - b. Mampu beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang baru.
 - c. Mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas
4. Kemampuan Berpikir Kritis
 - a. Mampu menganalisis masalah secara sistematis dan menghasilkan solusi yang efektif.
 - b. Mampu membuat keputusan berdasarkan data dan informasi yang tersedia.
 - c. Mampu mempertanyakan asumsi dan melihat masalah dari berbagai sudut pandang.
5. Kemampuan Berinovasi
 - a. Mampu mengembangkan ide-ide baru dan kreatif dalam memecahkan masalah.
 - b. Mampu mengidentifikasi peluang dan merancang solusi yang inovatif.
 - c. Mampu bekerja dengan orang lain untuk mengembangkan ide dan menerapkannya dalam tindakan.

2.1.3 Pengertian Motivasi kerja

Dalam pengertian umum, motivasi kerja dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah satu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat

dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Ferinia et al.,2021).

Menurut Rivai (2018:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dan mencapai tujuan. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Kartono (2017:65) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Sutrisno (2017;109) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018:457) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapat gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan

5. Pekerjaan menarik
6. Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan
7. Kejelasan akan standar keberhasilan
8. Output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kinerja pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut

Baljoon et al., (2018) berasal dari faktor pribadi dan faktor organisasi adalah :

1. Faktor Pribadi
 - a. Usia
 - b. Jenis kelamin dan status sosial
 - c. Kualifikasi pendidikan
 - d. Posisi atau kewenangan manajerial
 - e. Pengalaman pekerjaan
2. Faktor organisasi
 - a. Pemberdayaan
 - b. Otonomi
 - c. Pengawasan dan manajemen
 - d. Hubungan dan komunikasi yang mendukung
 - e. Sifat pekerjaan
 - f. Pengembangan karir, pelatihan profesionalisme dan kesempatan belajar
 - g. Hadiah
 - h. Gaji dan keuntungan finansial
 - i. Peluang promosi
 - j. Keadilan organisasi
 - k. Kondisi kerja

2.1.3.2 Pengukuran Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi kerja yang baik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus memiliki metode-metode untuk mengukur motivasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2018) metode-metode yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi kerja (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi kerja tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi kerja yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Kartono (2017) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
3. Peluang untuk maju
Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi kerja yang telah diberikan atau tidak.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan belajar untuk menguasai pekerjaan dibidangnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna dan Gede Putu Agus Jana Susila (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PD. BPR Bank Buleleng. Hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Penelitian Selanjutnya yang dilakukan oleh Mahpudin dan Purnamasari (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Hasil penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian Selanjutnya Andrean Yudianto Pratama dan Dewi Urip Wahyuni (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya.

Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BCA, Tbk Cabang Karawang. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai, kontribusi peningkatan kinerja di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang sebesar 35,8% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor situasional. Regresi sederhana diberikan oleh persamaan $Y = 27,327 + 0,575 X$, yaitu 27.327 konstanta dan variabel motivasi kerja adalah 0,575. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Hasibuan (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PD. BPR Bank Buleleng. Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna dan Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Penelitian kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya variabel Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai dan teknik analisis data	Lokasi
2	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Mahpudin Dan (Purnamasari 2018)	Penelitian kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi Motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	Persamaannya variabel Motivasi kerja, Kinerja Pegawai dan teknik analisis data	Lokasi dan variabel Kompetensi

3	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BCA cabang Surabaya. Andrean Yudianto Pratama dan Dewi Urip Wahyuni (2020)	Penelitian kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya, variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BCA Cabang Surabaya	Persamaan nya variabel Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai dan teknik analisis data	Variabel Kompensasi
4	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BCA, Tbk Cabang Karawang. Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari (2018)	Penelitian kuantitatif, Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai, kontribusi peningkatan kinerja di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang dipengaruhi oleh sebesar 35,8% Motivasi kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor situasional. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai	Persamaan nya variabel Motivasi kerja, Kinerja Pegawai	Teknik pengumpulan data, variabel Kompetensi

5	Pengaruh Kepemimpin, Lingkungan, Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Hasibuan 2018)	Penelitian Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan nya ialah variabel Motivasi kerja, Kinerja Pegawai dan teknik analisis data	Lokasi, variabel Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
---	---	--	---	---	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2017:86) kompetensi kerja adalah kumpulan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai di sisi lain, merujuk pada seberapa baik pegawai melakukan tugas-tugas mereka dalam mencapai tujuan bisnis atau organisasi.

Ada hubungan yang kuat antara kompetensi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang kurang kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah (Krisna dan Susila, 2019). Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang kuat, seperti kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak khusus atau mesin yang rumit,

cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dari pada pegawai yang kurang terampil dalam hal itu.

Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam tentang industri atau pasar tempat mereka bekerja, dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka, seperti antusiasme, keinginan untuk belajar dan berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang kurang bersemangat dan kurang termotivasi kerja. Pegawai yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan dengan cermat, cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja (Pratama dan Wahyuni, 2020).

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

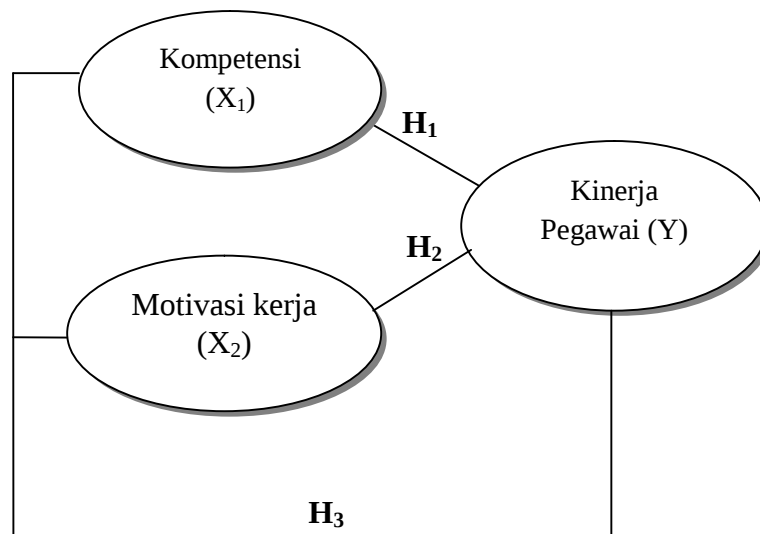
Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan, daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang dalam setiap motif yang ingin dicapai. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan .

Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada yang motivasi kerjanya tinggi dan ada yang motivasi kerjanya rendah. Jika

motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi (Pratama dan Wahyuni, 2020). Begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerja pun akan rendah. Pegawai yang kinerja tinggi apabila didukung dengan Motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi pegawai tersebut.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dan hubungan antar variabel (Hasibuan 2018)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H3 : Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Objek penelitian mengenai Kinerja Pegawai, Kompetensi dan Motivasi Kerja PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menerapkan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Menurut Sugiyono (2018) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain :

1. Penelitian Kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian Kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif Kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi

penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.1.3 Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu) dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab, penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu cross sectional. Cross sectional merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2022 sampai dengan juni 2023. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Keterangan	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Jun 2023	Juli 2023
Pengajuan Judul						
Survei						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample 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 pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018:115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, yang meliputi para pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai yang bekerja di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2017) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). maka jumlah sampel yang diambil untuk melakukan penelitian semua pegawai yang berjumlah 30 pegawai yang bekerja di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.3 Sumber Data dan Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1.1 Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu pegawai PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.3.1.2 Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.2.1 Penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.3.2.2 Penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung melakukan pengumpulan data di perusahaan, seperti berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan variabel penelitian adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Independen dan variabel Dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.4.1.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2018) variabel independen sering disebut sebagai berikut: “Variabel Independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah kompetensi (X1) dan Motivasi kerja (X2). Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

3.4.1.2 Variabel Terikat (dependen)

Menurut Sugiyono (2018) variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam

operasionalisasi variabel penelitian merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel dan pengukurannya

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab orang dalam suatu rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sumber: Prawiro (2017:2)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pelaksanaan suatu tugas 4. Tanggung jawab (Hardiyono et al, 2020)	1 – 5	Interval	A1-A4
Independent						
2	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Anwar dan Komariyah, 2017:142)	1. Kemampuan berkomunikasi 2. Kemampuan manajerial 3. Kemampuan beradaptasi 4. Berpikir kritis 5. Kemampuan berinovasi (Anwar dan Komariyah, 2017:142)	1 – 5	Interval	B1-B5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
3	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, Motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya Motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Ferinia et al.,2021)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi yang dicapai 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (Kartono, 2017)	1 – 5	Interval	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan formula regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018), “ Analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Variabel

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata atau benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi (r) dengan kriteria kinerja yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variasi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Uji realibilitas

digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrument atau alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{α} positif atau $> r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel.
2. Jika r_{α} negatif atau $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai alpha cronbach yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2017) menyatakan nilai alpha cronbach minuman yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuisisioner dinyatakan handal apabila nilai alpha cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi linier memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di tandai oleh koefisien korelasi yang tinggi hingga mendekati 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas menurut Purnomo (2017) dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolrencae lebih dari 0,1 maka di nyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya varian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya pada model regresi. Apabila residual memiliki varian yang sama, data mengalami gejala heterokedastisitas atau sebaliknya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi heterokedastisitas. (Yusuf dan Lukman, 2018).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel

dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel independen secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P_{value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.

Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{o1} : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank

BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{a2} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.

Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{o2} : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank

BCA Syariah KC Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Menurut Sujarweni (2017) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau P_{Value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau P_{Value} (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_{a3} : Kompetensi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{o3} : Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bank BCA Syariah ("BCA Syariah") berdiri dan mulai melaksanakan kegiatan usaha dengan prinsip-prinsip syariah setelah memperoleh izin operasi syariah dari Bank Indonesia berdasarkan Keputusan Gubernur BI No. 12/13/KEP.GBI/DpG/2010 tanggal 2 Maret 2009 dan kemudian resmi beroperasi sebagai bank syariah pada hari Senin tanggal 5 April 2010. BCA Syariah mencanangkan untuk menjadi pelopor dalam industri perbankan syariah Indonesia sebagai bank yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran, penghimpun dana dan pembiayaan bagi nasabah bisnis dan perseorangan. Masyarakat yang menginginkan produk dan jasa perbankan yang berkualitas serta ditunjang oleh kemudahan akses dan kecepatan transaksi merupakan target dari BCA Syariah.

Komitmen penuh BCA sebagai perusahaan induk dan pemegang saham mayoritas terwujud dari berbagai layanan yang bisa dimanfaatkan oleh nasabah BCA Syariah pada jaringan cabang BCA yaitu setoran (pengiriman uang) hingga tarik tunai dan debit di seluruh ATM dan mesin EDC (Electronic Data Capture) milik BCA, semua tanpa dikenakan biaya. Selanjutnya, untuk mendapatkan informasi maupun menyampaikan pengaduan dan keluhan, masyarakat dan nasabah khususnya dapat menghubungi Halo BCA di 1500888.

PT Bank BCA Syariah meresmikan Kantor Cabang (KC) Banda Aceh pada Kamis (11/7). Kegiatan ini ditandai dengan pengguntingan pita oleh Presdir BCA Syariah John Kosasih, Wali Kota Banda Aceh Aminullah Usman, Kepala OJK Aceh

Aulia Fadly, Kepala BI Aceh Zainal Arifin Lubis, dan Direktur BCA Suwignyo Budiman, di Jalan Teungku Daud Beureuh nomor 44, Banda Aceh. Jaringan cabang BCA Syariah tersebar di wilayah DKI Jakarta, Tangerang, Bogor, Depok, Bekasi, Surabaya, Semarang, Bandung, Solo, Yogyakarta, Medan, Palembang, Malang, Lampung, Banda Aceh, Kediri, Pasuruan, dan Panakkukang.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	3	10,0
	b. 26-31 tahun	8	26,7
	c. 32-37 tahun	6	20,0
	d. 38-43 tahun	7	23,3
	e. 44-50 tahun	5	16,7
	f. > 51 tahun	1	3,3
	Total	30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 10,0%, yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 8 responden atau 26,7%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 20,0%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 7 responden atau 23,3%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 5 responden

atau 16,7% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 1 responden atau 3,3

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	16	53,3
	b. Perempuan	14	46,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 16 responden atau 53,3% dan sebanyak 14 responden atau 46,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	12	40,0
	b. Menikah	18	60,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 12 responden atau 40,0% dan sebanyak 18 responden atau 60,0% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	3	10,0
	b. Diploma	7	23,3
	c. Sarjana (S1)	17	56,7
	d. Pascasarjana (S2)	3	10,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 3 responden atau 10,0% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 7 responden atau 23,3% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 17 responden atau 56,7% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 responden atau 10,0% berpendidikan pasaca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	6	20,0
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	5	16,7
	d. Rp.5.500.000	19	10,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 20,0% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 5 responden atau 16,7% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 19 responden atau 63,3%

mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	5	16,7
	b. 5-10 tahun	6	20,0
	c. 10-15 tahun	6	20,0
	d. 16-20 tahun	6	20,0
	e. > 20 tahun	7	23,3
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 6 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 6 responden atau 20,0% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 7 responden atau 23,3%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing

pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,361, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=30)	Ket
1	A1	Y	0,426	0,361	Valid
2	A2		0,674	0,361	Valid
3	A3		0,603	0,361	Valid
4	A4		0,558	0,361	Valid
5	B1	X ₁	0,758	0,361	Valid
6	B2		0,778	0,361	Valid
7	B3		0,847	0,361	Valid
8	B4		0,787	0,361	Valid
9	B5		0,805	0,361	Valid
10	C1	X ₂	0,507	0,361	Valid
11	C2		0,659	0,361	Valid
12	C3		0,898	0,361	Valid
13	C4		0,729	0,361	Valid
14	C5		0,862	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,361 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,761	Handal
2.	Kompetensi (X1)	0,60	0,917	Handal
3.	Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,875	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

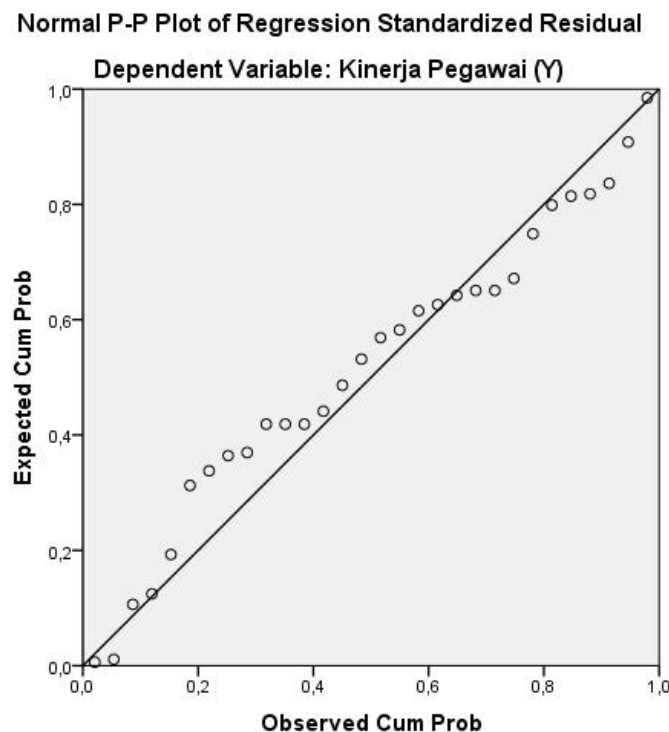
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alfa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kompetensi, motivasi kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS versi 23. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

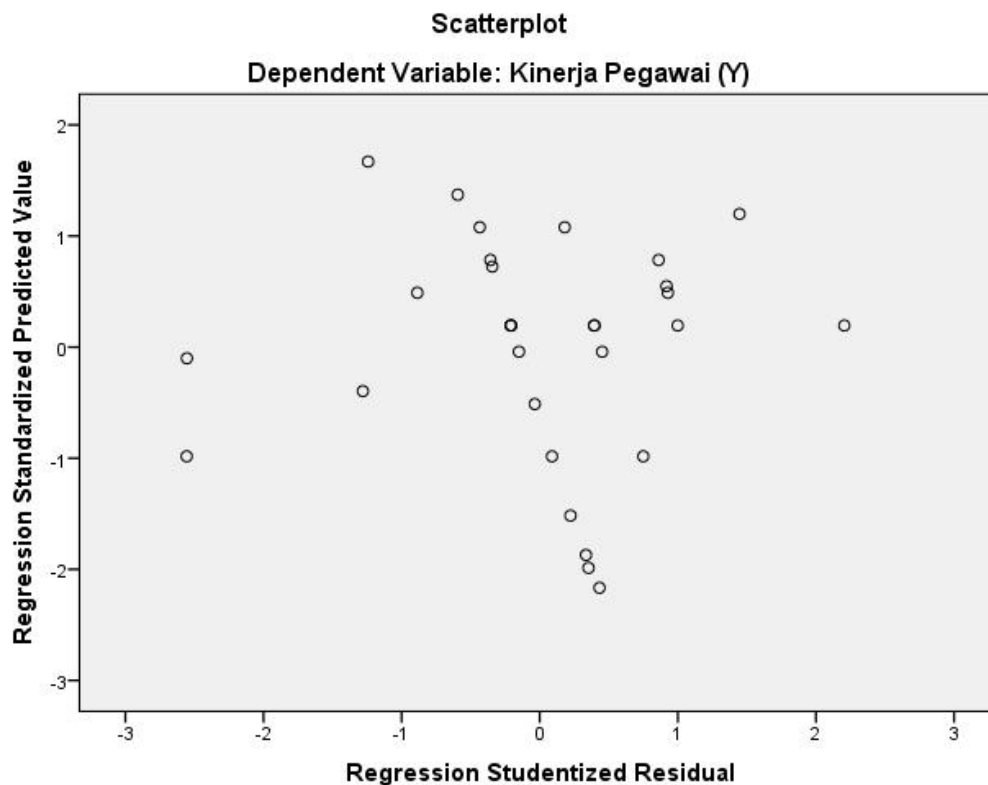
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,998	1,002	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,998	1,002	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kompetensi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik	0	0	0	0	4	13,3	22	73,3	4	13,3	4,00
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai dengan tepat	0	0	0	0	3	10,0	21	70,0	6	60,0	4,10
3	Pegawai dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara teliti	0	0	0	0	4	13,3	18	60,0	8	26,7	4,13
4	Pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	0	0	3	10,0	23	76,7	4	13,3	4,03
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai dengan tepat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,10. Pegawai dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara teliti dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 4,07 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kompetensi

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik	0	0	1	3,1	6	60,0	18	60,0	5	16,7	3,90
2	Pegawai mampu mengelola tim dengan baik	0	0	1	3,3	3	10,0	21	70,0	5	16,7	4,00
3	Pegawai mampu beradaptasi dengan baik	0	0	2	6,7	3	10,0	18	60,0	7	23,3	4,00
4	Pegawai dapat menganalisis masalah secara sistematis	0	0	2	6,7	3	10,0	18	60,0	7	23,3	4,00

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pegawai mampu mengembangkan ide ide kreatif	0	0	1	3,3	3	10,0	21	70,0	5	16,7	4,00
Rata-rata												3,98

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,90. Pegawai mampu mengelola tim dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pegawai mampu beradaptasi dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pegawai dapat menganalisis masalah secara sistematis dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pegawai mampu mengembangkan ide ide kreatif dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kompetensi adalah 3,98 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompetensi.

4.4.3 Variabel Motivasi kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan pegawai	0	0	0	0	4	13,3	19	63,3	7	23,3	4,10

Lanjutan Tabel 4.12

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Pegawai merasa hasil pekerjaan pegawai sebagai prestasi	0	0	0	0	1	3,3	24	80,0	5	16,7	4,13
3	Menurut pegawai dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan	0	0	0	0	1	3,3	24	80,0	5	16,7	4,13
4	Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas kinerja pegawai	0	0	0	0	1	3,3	21	70,0	8	26,7	4,23
5	Pegawai selalu ingin untuk menguasai pekerjaan pegawai	0	0	0	0	1	3,3	25	83,3	4	13,3	4,10
Rerata												4,14

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,10. Pegawai merasa hasil pekerjaan pegawai sebagai prestasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Menurut pegawai dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,23. Pegawai selalu ingin untuk menguasai pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,10. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi kerja adalah 4,14 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,965	1,003	3,953	2,373	0,001
Kompetensi	0,342	0,089	3,843	2,373	0,003
Motivasi kerja	0,260	0,091	2,857	2,373	0,013

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,965 + 0,342X_1 + 0,260X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,965 artinya bila mana kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh, adalah sebesar 3,965 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,342. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi secara relaif akan meningkatkan

kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh sebesar 48,5% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,260. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh sebesar 26% dengan asumsi variabel kompetensi (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 34,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,643 ^a	0,559	0,511	0,42233

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,643 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 64,3%. Artinya kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,511 artinya bahwa sebesar 51,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti prestasi kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen

akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1)

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,843) lebih besar dari t_{tabel} (2,373), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,857) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,373) nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{\text{hitung}} < \text{nilai } F_{\text{table}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	3,301	2	1,751	9,831	3,354	,000 ^b
	Residual	4,816	27	,178			
	Total	8,117	29				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,831 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,354. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (9,831) lebih besar dari F_{tabel} (3,354). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wahyuni (2020)) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang kuat, seperti kemampuan untuk menggunakan perangkat

lunak khusus atau mesin yang rumit, cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai dari pada pegawai yang kurang terampil dalam hal itu. Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam tentang sumber daya manusia di tempat pegawai bekerja, dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan pegawai, seperti antusiasme, keinginan untuk belajar dan berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang kurang bersemangat dan kurang termotivasi kerja. Pegawai yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan dengan cermat, cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Diharapkan kepada pegawai PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh meningkatkan kompetensi pegawai misalnya dengan menjaga hubungan komunikasi sesama rekan kerja.

3. Disarankan kepada pimpinan PT. Bank BCA Syariah Banda Aceh mampu motivasi kerja seperti bertanggungjawab dengan semua pekerjaan yang telah diterima.

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BCA SYARIAH KC BANDA ACEH

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Di tempat

Mohon kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi) saya:

Nama : Fadhel Muhammad

NIM : 1902120156

Universitas : Universitas Muhammadiyah Aceh

Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/ ibu/ saudara/ saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Fadhel Muhamad

(Mahasiswa Jurusan Manajemen)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian : Beri tanda (✓) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. ≥Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 6-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

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

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan baik					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat					
3.	Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara teliti					
4.	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan					

b. Kompetensi (X₁)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik					
2.	Saya mampu mengelola tim dengan baik					
3.	Saya mampu beradaptasi dengan baik					
4.	Saya dapat menganalisis masalah secara sistematis					
5.	Saya mampu mengembangkan ide ide kreatif					

a. Motivasi Kerja (X_2)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya					
2.	Saya merasa hasil pekerjaan saya sebagai prestasi					
3.	Menurut saya dalam meningkatkan pekerjaan harus ada pengembangan potensi diri dari perusahaan					
4.	Saya mendapat pengakuan dari atasan atas kinerja saya					
5.	Saya selalu ingin untuk menguasai pekerjaan saya					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisioner

NO	Karakteristik						Indikator				Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	1	3	4	1	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	4	3,50	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
4	3	1	1	3	4	2	4	5	4	5	4,50	5	5	4	3	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00
5	1	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
6	5	1	2	1	4	5	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	4	4,40	5	4	4	4	4	4,20
7	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	4,00	3	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4	4	4,20
8	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
9	2	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	5	4	4,00
11	6	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	3	4	4	4	4	3,80
12	2	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00
13	5	2	2	3	4	5	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
14	4	1	2	4	4	5	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
15	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4,60
16	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
17	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
18	4	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4,50	3	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
19	3	1	2	3	4	3	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00
20	3	1	2	3	4	3	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	4	4,40
21	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	3	5	4	4	4	4,00
22	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3,00	4	4	5	5	5	4,60
23	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
24	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
25	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3,00
26	5	1	2	4	4	5	3	5	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
27	2	1	1	4	3	2	4	4	4	3	3,75	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
28	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4,00	3	3	3	2	2	2,60	4	4	4	4	4	4,00
29	5	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4,00	2	2	3	2	3	2,40	4	4	4	4	4	4,00
30	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	3	10,0	10,0	10,0
26-31 tahun	8	26,7	26,7	36,7
32-37 tahun	6	20,0	20,0	56,7
38-43 tahun	7	23,3	23,3	80,0
44-50 tahun	5	16,7	16,7	96,7
> 51 tahun	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	16	53,3	53,3	53,3
Perempuan	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	12	40,0	40,0	40,0
Menikah	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	3	10,0	10,0	10,0
Diploma	7	23,3	23,3	33,3
Sarjana	17	56,7	56,7	90,0
Pasca Sarjana	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	6	20,0	20,0	20,0
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	5	16,7	16,7	36,7
>Rp. 5.500.000	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
5-10 Tahun	6	20,0	20,0	36,7
11-15 Tahun	6	20,0	20,0	56,7
16-20 Tahun	6	20,0	20,0	76,7
> 20 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	22	73,3	73,3	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	21	70,0	70,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	18	60,0	60,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	23	76,7	76,7	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompetensi (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	6	20,0	20,0	23,3
	S	18	60,0	60,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	3	10,0	10,0	13,3
	S	21	70,0	70,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,7	16,7	16,7
	S	20	66,7	66,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,7	6,7	6,7
	KS	3	10,0	10,0	16,7
	S	18	60,0	60,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	3	10,0	10,0	13,3
	S	21	70,0	70,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	13,3	13,3	13,3
	S	19	63,3	63,3	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	24	80,0	80,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	24	80,0	80,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	21	70,0	70,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	25	83,3	83,3	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,00	,525	30
A2	4,10	,548	30
A3	4,13	,629	30
A4	4,03	,490	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	12,27	1,926	,426	,771
A2	12,17	1,592	,674	,641
A3	12,13	1,499	,603	,683
A4	12,23	1,840	,558	,708

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,27	2,823	1,680	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	20,467	29	,706		
Within People					
Between Items	,333	3	,111	,659	,579
Residual	14,667	87	,169		
Total	15,000	90	,167		
Total	35,467	119	,298		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kompetensi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,90	,712	30
B2	4,00	,643	30
B3	4,00	,587	30
B4	4,00	,788	30
B5	4,00	,643	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,00	5,586	,758	,905
B2	15,90	5,817	,778	,901
B3	15,90	5,886	,847	,890
B4	15,90	5,197	,787	,902
B5	15,90	5,748	,805	,896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,90	8,645	2,940	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	50,140	29	1,729		
Within People					
Between Items	,240	4	,060	,420	,794
Residual	16,560	116	,143		
Total	16,800	120	,140		
Total	66,940	149	,449		

Grand Mean = 3,98

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,10	,607	30
C2	4,13	,434	30
C3	4,13	,434	30
C4	4,23	,504	30
C5	4,10	,403	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,60	2,524	,507	,914
C2	16,57	2,737	,659	,859
C3	16,57	2,461	,898	,806
C4	16,47	2,464	,729	,842
C5	16,60	2,593	,862	,819

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,70	3,872	1,968	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	22,460	29	,774		
Within People					
Between Items	,360	4	,090	,929	,450
Residual	11,240	116	,097		
Total	11,600	120	,097		
Total	34,060	149	,229		

Grand Mean = 4,14

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompetensi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,559	,511	,42233

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,301	2	1,751	9,831	,000 ^b
	Residual	4,816	27	,178		
	Total	8,117	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,965	1,003		3,953	,001
	Kompetensi (X1)	,342	,089	,410	3,843	,002
	Motivasi Kerja	,260	,091	,282	2,857	,013

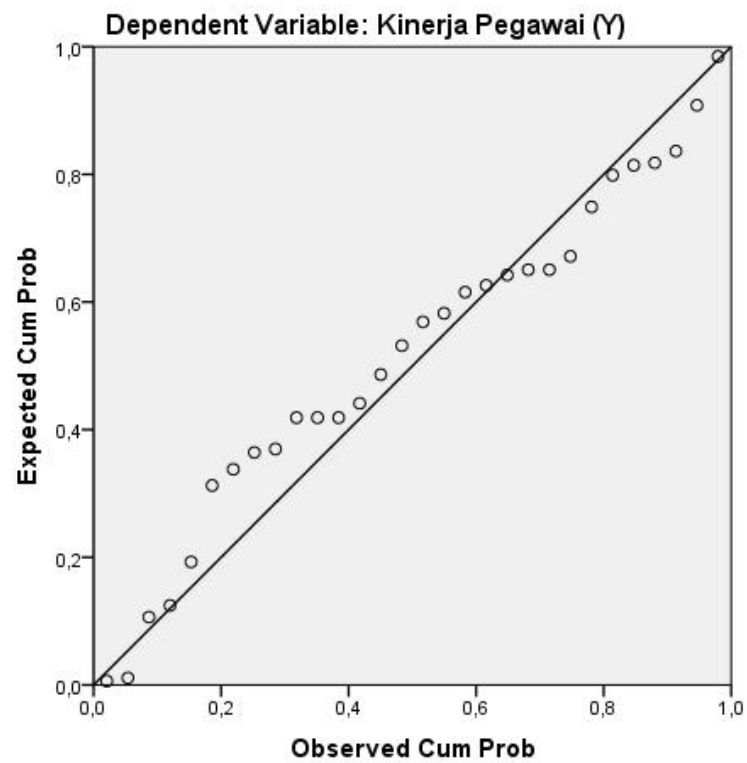
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

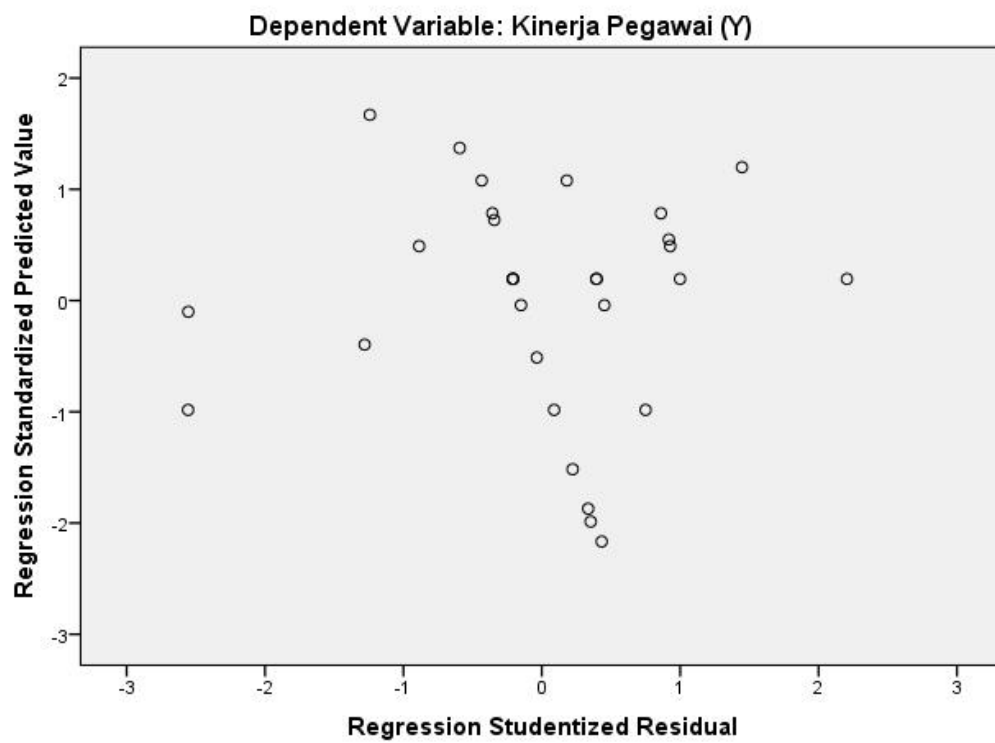
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	,998	1,002
	Motivasi Kerja	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel