

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : RAYHAN MAHDI AZHARI HUTASUHUT  
NPM : 1805160514  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RAYHAN MAHDI AZHARI HUTASUHUT  
N P M : 1805160514  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMPOTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SYARIAH INDONESIA TBK.

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.)

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

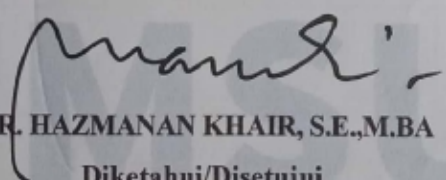
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RAYHAN MAHDI AZHARI HUTASUHUT  
N.P.M : 1805160514  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH  
INDONESIA TBK

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

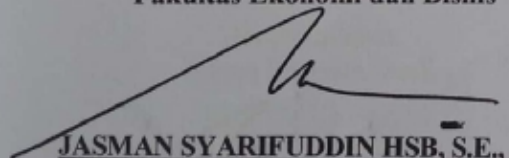
Pembimbing

  
DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA


Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
H. JANURI SE, M.M, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

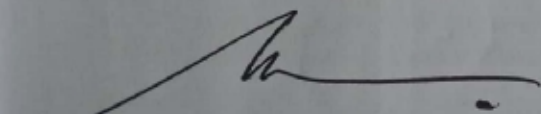
Nama Lengkap : RAYHAN MAHDI AZHARI HUTASUHUT  
N.P.M : 1805160514  
Dsen Pembimbing : DR. HAZMANAN KHAIR, S.E.,M.BA  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK

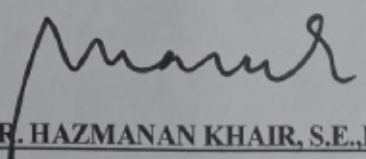
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Abstrak + Ltr belah krus dimana saja of perubahan	26/08	M.
BAB 2	oh	26/08	M
BAB 3	Table jadwal penelitian ditambah sapi septek	26/08	R
BAB 4	buat kesimpulan setelah jurnal Response	26/08	R
BAB 5	oh	30/08	M
Daftar Pustaka	Daftar sitasi dosen pemb	30/08	R
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc sidang Sarjana	01/09	mae-

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

  
(DR. HAZMANAN KHAIR, S.E.,M.BA)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rayhan Mahdi Azhari  
NPM : 1805160514  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022  
Pembuat Pernyataan



**Rayhan Mahdi Azhari**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK**

**Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut**

**NPM : 1805160514**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 65 orang pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. INDONESIA SHARIA BANK TBK

Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
NPM : 1805160514

*This study aims to examine and analyze the effect of competence on employee performance mediated by job satisfaction directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. The sample in this study used a saturated sample of 65 employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly competence and job satisfaction have a significant effect on employee performance, and competence has a significant effect on job satisfaction and indirectly job satisfaction is able to mediate the influence of competence on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.*

*Keywords: Competence, Job Satisfaction, Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:



1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Martua Pengharapan Hutasuhut dan Ibunda Henni Zuraidah Harahap tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.BA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan

serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada abang Rizqi Ramadhansyah Hutasuhut dan adek saya Ruziqa Azzahra Hasanah Hutasuhut yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Juli 2022  
Penulis

**Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut**  
**NPM:1805160514**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja .....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	12
2.1.2 Kompetensi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	14
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi .....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .	17
2.1.2.4 Indikator Kompetensi .....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	25

2.3 Hipotesis.....	28
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Deskripsi Data.....	64
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
4.1.2 Karakteristik Responden.....	65
4.1.3 Jawaban Responden .....	67
4.2 Analisis Data.....	74
4.2.1 Analisis Outer Model.....	74
4.2.2 Analisis Inner Model.....	78
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	81
4.2.4 Pembahasan.....	84
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	98
5.2 Saran.....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	100

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Padang Bulan Tahun 2021 .....	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	67
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi.....	68
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	68
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	64
Tabel 3.5 Skala Likert.....	67
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	78
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja .....	82
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompetensi .....	84
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.7 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	89
Tabel 4.8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	91
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> .....	92
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i> .....	95
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i> .....	96
Tabel 4.12 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	37	
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....		96

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezei & Khair, 2020)

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen Jufrizen, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil

kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan komperensi sumberdaya manusia dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dimana kompetensi faktor utama yang bersumber dari diri karyawan sendiri (Rakhmawan et al., 2016).

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaikbaiknya. Kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan (Enceng, Liestyodono & Purwaningdyah, 2008).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soetrisno & Glang, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Devi, 2018) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember menyimpulkan bahwa prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.. Penelitian terdahulu menggunakan variabel prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas atau variabel *independent* sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dimana dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel intervening atau variabel mediating hal ini menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

Bank Syariah Indonesia ( BSI ) adalah lembaga perbankan syariah yang berdiri pada 01 Februari 2021. Bank ini merupakan hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya adalah Bank Syariah Mandiri, Bank BRI Syariah, dan Bank BNI Syariah. Adapun komposisi pemegang saham Bank Syariah Indonesia ( BSI ) terdiri atas PT. Bank Syariah Mandiri ( Persero ), Tbk sebesar 51,2%, PT. Bank Negara Indonesia ( Persero ), Tbk sebesar 25%, dan PT Bank Rakyat Indonesia ( Persero ), Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI – Saham Syariah ( 2% ) dan publik ( 4,4% ). Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi alam.

Berdasarkan observasi awal penulis pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang pembantu Padang Bulan, penulis menemukan masalah dimana dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana setiap pegawai yang terdapat dilingkungan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang pembantu padang bulan diberikan target

pekerjaan yang harus dicapai namun ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target tersebut, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor**  
**Cabang Pembantu Padang Bulan Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Mencapai Target</b>	<b>Tidak Mencapai Target</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
January	20	45	65
February	10	55	65
Maret	3	62	65
April	33	32	65
Mei	19	46	65
Juni	7	58	65
Juli	9	56	65
Agustus	16	49	65
September	15	50	65
Oktober	4	61	65
November	18	47	65
Desember	15	40	65

Sumber : PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu  
Padang Bulan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya pada kompetensi dimana adanya beberapa pegawai yang kurang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana masih ada beberapa pegawai yang kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu adanya beberapa pegawai yang menduduki posisi tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Selanjutnya pada kepuasan kerja pegawai

dimana adanya beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan pegawai lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target dari yang telah ditentukan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang baik
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Adanya beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan pegawai lainnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kompetensi, dan kepuasan kerja adalah masalah utama yang

mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kompetensi yang diukur dengan penguasaan pegawai dalam bidang pekerjaannya, kepuasan kerja diukur dengan penilaian hasil kerja pegawai pengaruhnya terhadap kinerja yang diukur dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan subjek PT. Bank Syariah Indonesia Tbk serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pegawai tetap PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang bulan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompetensi, prestasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Menurut (Dessker, 2015) mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).



Selanjutnya menurut (Gomes, 2012) “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal

Faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kompetensi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,

2. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,

3. Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.

4. Faktor Sistem

Meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya menurut (Dharma, 2014) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran yang dapat dikerjakan untuk kegiatan ke arah tujuan.

## 2. Pelatihan.

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.

## 3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dayaenergi yang membara, mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

## 4. Kemampuan, kepribadian dan minat.

Yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadian merupakan kecakapan seorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara.

## 5. Pendidikan.

Suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Darmadi, 2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, prestasi, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis
  - 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - 2) Kemampuan menggunakan metode.
  - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
  - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
  - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
  - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - 2) memotivasi karyawan.
  - 3) melakukan negosiasi.
  - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*an underlying characteristic of an individual which is casually related to effective or superior performance in a job*).

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan, kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh

seseorang dimuka publik, peran sosial mewakili apa yang orang anggap itu penting. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Selanjutnya menurut (Busro, 2018), mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut (Mulyasa, 2013) bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Selanjutnya (Wibowo, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemauan dan kemampuan sumber daya

manusia yang dilandasi keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja untuk melakukan tugas tertentu.

### **2.1.2.2 Manfaat Kompetensi**

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugastugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati.

Menurut (Ardiana dkk, 2016) bahwa analisa kompetensi SDM dimaksudkan adalah untuk menghasilkan profil atau model yang digunakan untuk:

- 1) Manajemen kinerja individu
- 2) Penerimaan atau penempatan
- 3) Pengembangan karier

Menurut (Wibowo, 2015) bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, aspek perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan dan sebagainya. Kesemua aspek ini merupakan dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh tiap individu, yaitu jasmaniah dan rohaniah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah selalu ditentukan oleh rohaniah yang bertindak sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Untuk mencapai SDM berkualitas, usaha yang paling utama sebenarnya adalah memperbaiki potensi dari dalam manusia itu sendiri, hal ini dapat diambil contoh seperti kepatuhan masyarakat terhadap hukum ditentukan oleh aspek rohaniah ini (Walidin, 2016).

Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:



1. Keyakinan dan nilai-nilai yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Ketrampilan yaitu ketrampilan memainkan peran kebanyakan kompetensi.
3. Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian yaitu dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang tidak dapat berubah.
5. Motivasi yaitu merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional yaitu hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang mewujudkan sesuatu organisasi.
8. Budaya organisasi yaitu budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Menurut (Wibowo, 2015) bahwa yang menjadi indikator kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) yaitu:

1. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.
3. Sikap Kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Menurut (S. P. Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Munurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih

menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sementara itu, (Luthans, 2016) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

## 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

### **2.1.2.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Robbins, 2012) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

#### 1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### 2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan

pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja (efikasi diri), bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya (kepemimpinan).
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja



dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

## 2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

## 3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

## 4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

## 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

## 6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

## 7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

### 1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

### 2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### 3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai..

## **2.2 Kerangka Konseptual**

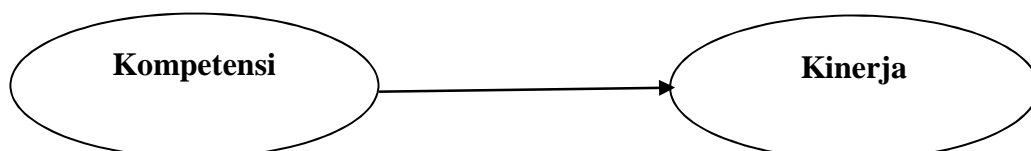
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi (Rande, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M A Prayogi & Nursidin, 2019); (Farisi et al., 2021); (M A Prayogi & Nursidin, 2019); Muhammad Andi Prayogi et al., 2019); (J Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

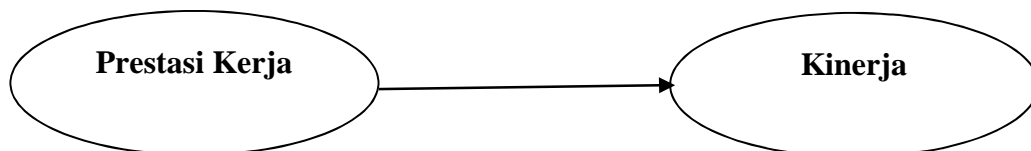
Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energi emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Nasution, 2018).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki

prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan et al., 2021); (Nurhasanah, 2018); (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (T. S. Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); , (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



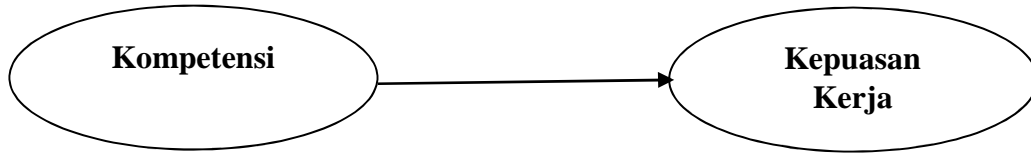
**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati Ayu, 2018)

Kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk (Suparyadi, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.



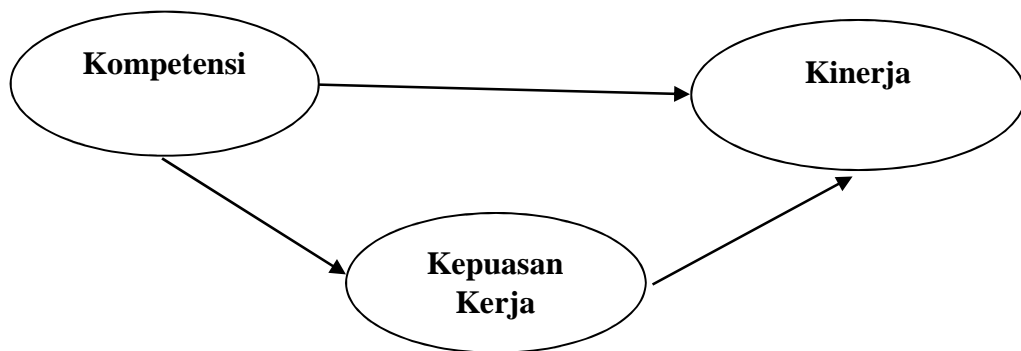
**Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi (Rande, 2016).

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi (Sutrisno, 2010).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Sumber : Diolah Oleh Peneliti**

**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:



1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	No Item
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

### 2. Kompetensi (X)

Kompetensi adalah keseluruhan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap nilai-nilai, yang dimiliki seorang karyawan dalam perusahaan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompetensi**

No	Indikator	No Item
1	Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	1,2
2	Keterampilan ( <i>Skill</i> )	3,4
3	Perilaku ( <i>attitude</i> )	5,6

Sumber: (Wibowo, 2015)

### 3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	No Item
1	<i>Turnover</i>	1,2
2	Tingkat ketidak hadiran	3,4
3	Umur	5,6
4	Tingkat pekerjaan	7,8
5	Ukuran organisasi perusahaan	9,10

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor cabang pembantu PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, Jl. Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																					
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan judul				■																		
2	Riset awal					■	■	■	■														
3	Pembuatan proposal									■	■	■	■										
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■						
5	Seminar Proposal																						
6	Riset																						
7	Penyusunan Skripsi																						
8	Bimbingan Sekripsi																						
9	Sidang Meja Hijau																						

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang bulan yang berjumlah 65 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang Bulan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika thitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha  $> 0,6$  dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- $St$  = Jumlah varians butir
- $K$  = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

### 3.6 Teknik Analisis Data

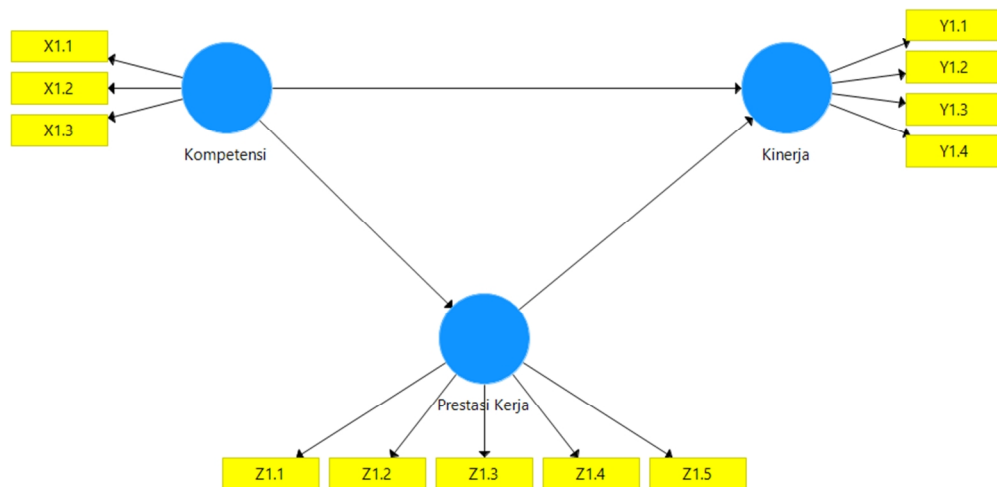
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten.

Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:





**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### **3.6.2 Analisis Inner Model**

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih

besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Selain itu dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas < 0,05

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kompetensi (X), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang Bulan, akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 57. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

**4.1.2 Karakteristik Responden**

Hasil tabulasi karakteristik 57 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

**4.1.2.1 Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	35	61.40
Wanita	22	38.60
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 35 orang atau 61.40% dan perempuan yaitu 22

orang atau 38.60% . Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 35 orang.

#### 4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia:</b>		
>30 tahun	18	31,57
30-39 tahun	20	35,09
40-50 tahun	15	26,32
<50 tahun	4	7,02
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 18 orang atau 31,57%, usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 35,09 %, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 26,32%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 7,02%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

#### 4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	12	21,05
S1	41	71,93
S2	4	7,02
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada SMA yaitu 12 orang atau 21,05%, tamatan S1 yaitu 41 orang atau 71,93%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 7,2%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 yaitu berjumlah 41 orang.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26.3	28	49.1	11	19.3	1	1.8	2	3.5	57	100%
2	13	22.8	30	52.6	8	14.0	5	8.8	1	1.8	57	100%
3	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	14	24.6	30	52.6	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	21	36.8	27	47.4	7	12.4	2	3.5	0	0	57	100%
6	27	47.4	21	36.8	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
7	19	33.3	24	42.1	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
8	19	33.3	28	49.1	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang Bulan jika dilihat indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

#### **4.1.3.2 Kompetensi**



Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompetensi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X)**

No.	Jawaban (X)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	75.5	14	24.6	0	0	0	0	0	0	57	100%
2	32	56.1	16	28.1	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	29	50.9	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
5	17	29.8	25	43.9	12	21.1	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	21	36.8	17	29.8	3	5.3	1	1.8	57	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan dalam hal bidang pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentase 75.5 %.
2. Jawaban responden tentang memahami setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
3. Jawaban responden tentang mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
4. Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 50.9 %.

5. Jawaban responden tentang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 43.9 %.
6. Jawaban responden tentang berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 36.8 %.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang Bulan sudah memiliki kompetensi jika dilihat indicator pengetahuan, keterampilan dan perilaku hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

#### 4.1.3.3 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	22	38.6	19	33.33	1	1.8	1	1.8	57	100%
2	10	17.5	33	57.9	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
3	13	22.8	28	49.1	10	17.5	5	8.8	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	27	47.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	13	22.8	30	52.6	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	22	38.6	17	29.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	12	21.1	31	54.4	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
8	19	33.3	27	47.4	6	10.5	3	5.3	2	3.5	57	100%
9	10	17.5	31	54.4	13	22.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
10	16	28.1	31	54.4	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang puas dengan kebijakan rotasi yang dilakukan di tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
2. Jawaban responden tentang puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan ditempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” 33 Orang dengan persentase 57.9 %.
3. Jawaban responden tentang puas karena perusahaan berlaku adil dalam menilai kehadiran pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
4. Jawaban responden tentang puas karena kehadiran saya tepat waktu di hargai dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
5. Jawaban responden tentang puas karena usia saya dianggap produktif dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
6. Jawaban responden tentang puas karena harapan yang saya miliki tentang pekerjaan sesuai dengan realita pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
7. Jawaban responden tentang puas karena beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
8. Jawaban responden tentang puas karena perusahaan memberikan ruang kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.

9. Jawaban responden tentang puas karena menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
10. Jawaban responden tentang puas karena pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan harmonis dengan bawahannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang Padang Bulan sudah puas terhadap apa yang mereka jika dilihat indikator *Turnover*, Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, Umur, Tingkat pekerjaan dan Ukuran organisasi perusahaan, hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Outer Model**

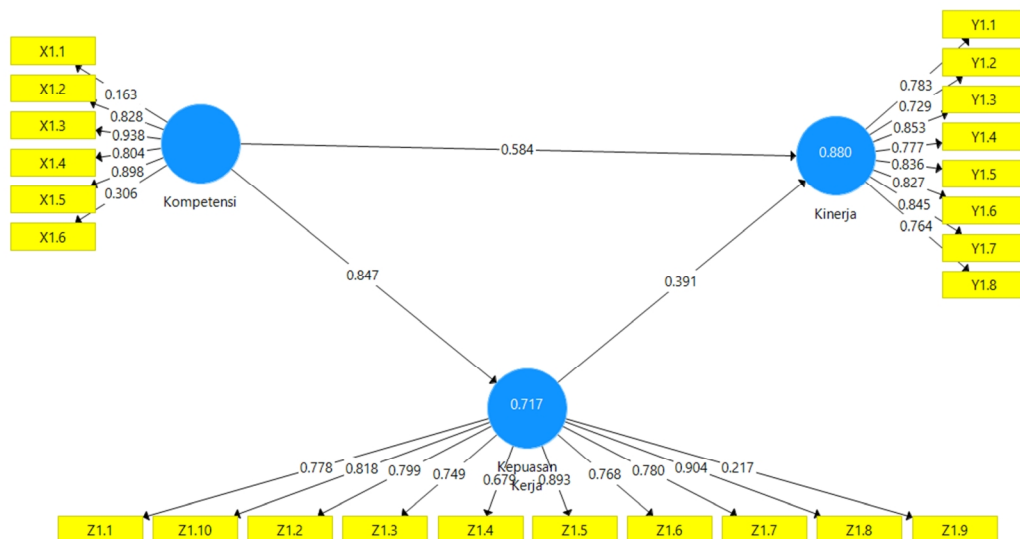
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

#### **4.2.1.1 Convergent Validity**

*Convergent validity* terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

## 1. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 4.1**  
**Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid

untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

## 2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4.7**  
**Hasil *Composite Reliability***

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.910
Kinerja	0.921
Kompetensi	0.770

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk kepuasan kerja sebesar 0,910; kinerja sebesar 0,921, kompetensi sebesar 0,770;. Ketiga laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

*Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.579
Kinerja	0.645
Kompetensi	0.523

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk kepuasan kerja sebesar 0,579; kinerja sebesar 0,645, kompetensi sebesar 0,523;. Ketiga variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 4.9**  
**Discriminant Validity**

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi
X1.1	0.115	0.086	0.163
X1.2	0.629	0.793	0.828
X1.3	0.753	0.822	0.938
X1.4	0.793	0.753	0.804
X1.5	0.775	0.844	0.898

X1.6	0.183	0.147	0.306
Y1.1	0.688	0.783	0.576
Y1.2	0.762	0.729	0.630
Y1.3	0.710	0.853	0.710
Y1.4	0.589	0.777	0.590
Y1.5	0.674	0.836	0.739
Y1.6	0.664	0.827	0.818
Y1.7	0.766	0.845	0.918
Y1.8	0.799	0.764	0.801
Z1.1	0.778	0.671	0.682
Z1.10	0.818	0.777	0.802
Z1.2	0.799	0.622	0.624
Z1.3	0.749	0.724	0.619
Z1.4	0.679	0.698	0.589
Z1.5	0.893	0.811	0.712
Z1.6	0.768	0.665	0.684
Z1.7	0.780	0.610	0.619
Z1.8	0.904	0.763	0.730
Z1.9	0.217	0.135	0.132

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

#### 4.2.2 Analisis Inner Model

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan



dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil R<sup>2</sup>**

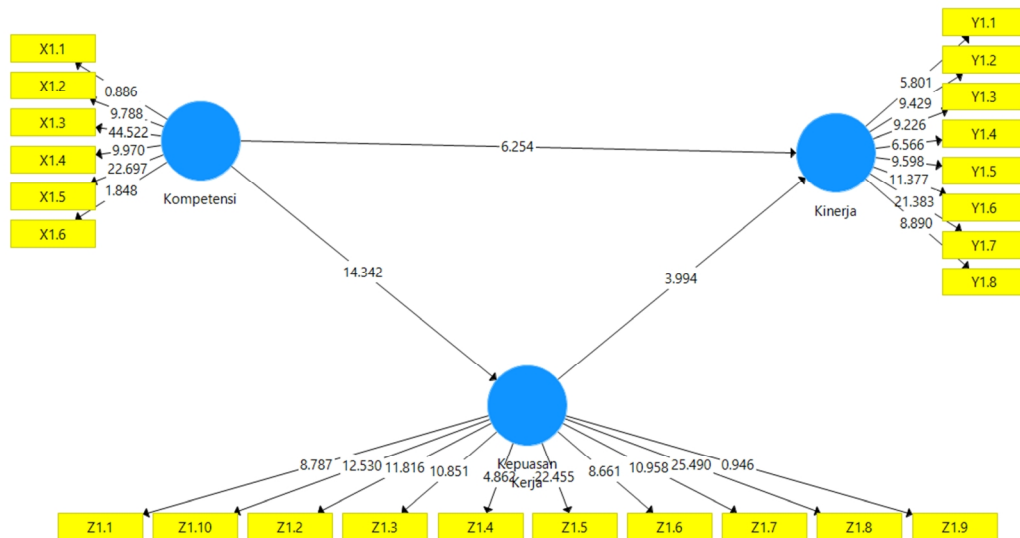
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.717	0.712
Kinerja	0.880	0.876

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel di atas 4.10 diketahui bahwa pengaruh X dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,880 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 88% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 12% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh X terhadap Z dengan nilai r-square 0,717 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 71.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 28.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.2**  
*Path Coefficient*

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.11**  
*Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.391	0.098	3.994	0.000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.847	0.059	14.342	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.584	0.093	6.254	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,584. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,847. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,391. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

#### 4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
*Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.331	0.090	3.672	<b>0.000</b>

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,331. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

##### **4.2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,584. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M A Prayogi & Nursidin, 2019); (Farisi et al., 2021); (M A Prayogi & Nursidin, 2019; Muhammad Andi Prayogi et al., 2019); (J Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Soetrisno & Glang, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan

produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi (Rande, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya dengan semakin tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya maka pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan tersebut lebih cepat selesai dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,391. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

#### **4.2.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,847. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

Kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk (Suparyadi, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja artinya kompetensi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan dimana dengan pekerjaan yang diberikan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan puas atas pekerjaan yang diterimanya dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat,

#### **4.2.4.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi (Rande, 2016).

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi (Sutrisno, 2010).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan artinya dengan pekerjaan yang diberikan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan puas atas pekerjaan yang diterimanya dengan demikian maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat pada waktunya, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai akan semakin meningkat.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk” adalah sebagai berikut :

1. Secara langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
2. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
3. Secara langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
4. Secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari masih adanya beberapa karyawan yang kurang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini PT. Bank Syariah Indonesia Tbk agar memberikan pelatihan guna menunjang pekerjaan pegawai serta dalam penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pegawai dan pendidikan sebaiknya dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai serta disesuaikan

dengan mempertimbangkan pengetahuan kerja yang sejalan dengan kewajiban pekerjaan hal ini akan tercipta efisien dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan.

2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor PT. Bank Syariah Indonesia Tbk agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, agar memberikan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepemimpinan kompetensi dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 57 angket yang dapat Kembali kepada peneliti.

3. Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkungan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang padang bulan, sedangkan masih banyak cabang-cabang yang lain PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.

Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.

Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.

Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.

Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Walidin, W. (2016). Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dimensi Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi*, 2(2), 147–163.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.

## KUESIONER

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk

#### A. PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan di bawah ini mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara. Berilah tanda centang (  $\surd$  ) atau silang ( X ) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

- |            |                        |                    |     |
|------------|------------------------|--------------------|-----|
| <b>SS</b>  | = Sangat Setuju;       | <b>diberi skor</b> | = 5 |
| <b>S</b>   | = Setuju;              | <b>diberi skor</b> | = 4 |
| <b>N</b>   | = Netral;              | <b>diberi skor</b> | = 3 |
| <b>TS</b>  | = Tidak Setuju;        | <b>diberi skor</b> | = 2 |
| <b>STS</b> | = Sangat Tidak Setuju; | <b>diberi skor</b> | = 1 |

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/ Inisial : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Status :  Nikah  Belum Nikah
5. Pendidikan Terakhir  SMA  Diploma  Sarjana



**Kompetensi (X)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</b>						
1	Saya memiliki pengetahuan dalam hal bidang pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan					
<b>Keterampilan (<i>Skill</i>)</b>						
3	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja dengan baik					
<b>Perilaku (<i>attitude</i>)</b>						
5	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6	Saya berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun					

## Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Turnover</b>						
1	Saya puas dengan kebijakan rotasi yang dilakukan di tempat saya bekerja					
2	Saya puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan ditempat saya bekerja					
<b>Tingkat ketidakhadiran</b>						
3	Saya puas karena perusahaan berlaku adil dalam menilai kehadiran pegawai					
4	Saya puas karena kehadiran saya tepat waktu di hargai dengan baik					
<b>Umur</b>						
5	Saya puas karena usia saya dianggap produktif dalam melakukan pekerjaan					
6	Saya puas karena harapan yang saya miliki tentang pekerjaan sesuai dengan realita pekerjaan saya					
<b>Tingkat pekerjaan</b>						
7	Saya puas karena beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya puas karena perusahaan memberikan ruang kreatifitas dalam melakukan pekerjaan					
<b>Ukuran organisasi perusahaan</b>						
9	Saya puas karena menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai					
10	Saya puas karena pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan harmonis dengan bawahannya					

*KINERJA (Y)*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
<b>Sikap</b>						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2256/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/2/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 18/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
NPM : 1805160514  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana dampak motivasi dan pelatihan pada karyawan terhadap peningkatan sumber daya manusia  
2. Bagaimana penerapan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja  
3. Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI kota Medan
- Rencana Judul : 1. Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19  
2. Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja  
3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bank Syariah Indonesia, Tbk.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

**(Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut)**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

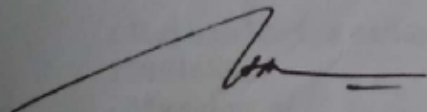
Nomor Agenda: 2256/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/2/2022

Nama Mahasiswa : Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
NPM : 1805160514  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 18/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA *21/2/2022*

Judul Disetujui\*\*)

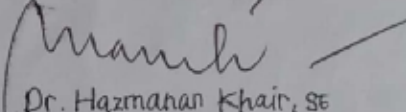
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA  
~~PRESTASI~~ KARYAWAN YANG DIMEDIASI  
OLEH PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BSI

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(Dr. Hazmanan Khair, SE)

Keterangan:

\*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Seluruh disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 521 /II.3-AU/UMSU-05/ F/ 2022 Medan, 07 Sya'ban 1443  
Lampiran : 10 Maret 2022M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Bank Syariah Indonesia Tbk  
Jln. Pangkalan Mansyur Kec. Medan Johor  
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut**  
Npm : **1805160514**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII(Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 521 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**  
Pada Tanggal : **10 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut**  
N PM : **1805160514**  
Semester : **VIII(Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal/Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk**

Dosen Pembimbing : **Hazmnan Khair, PhD.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

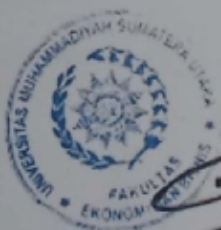
1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan Pada Tanggal

Ditetapkandi :  
: 07 Sya'ban 1443 H  
10 Maret 2022 M

Dekan



**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**



Tembusan :

1. Pertanggung

12 April 2022  
No.02/759-3/RO II

Kepada  
Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jl. Mukhtar Basri No.3

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  
Regional Medan  
Jl. A. Yani No.100. Lt. IV  
Medan 20111  
T : (061) 4534466 (Hunting)  
F : (061) 4534456  
www.bankbsi.co.id

Up. Yth Bapak H. Januri SE.,MM.,M.Si., Dekan

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan dengan keterangan sbb :

No	Nama	NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Rayhan mahdi Azhari H.	1805160514	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Prestasi Kerja Karyawan	KCP Medan P. Bulan

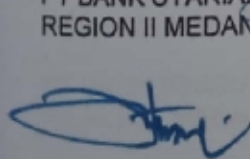
Kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut agar memperhatikan dan mematuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern PT Bank Syariah Indonesia Tbk. yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank;
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi/disertasi program studi S.1-S.2-S.3 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma;
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain;
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi;
5. Peserta melaksanakan riset selama  $\pm$  2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan;
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank;
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat PT Bank Syariah Indonesia Tbk.;
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

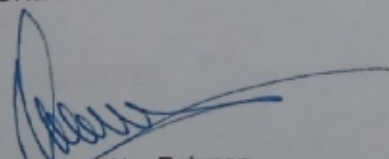
Demikian kami sampaikan atas kerjasama Bapak kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.  
REGION II MEDAN



Ahmad Widodo  
RFB Deputy



Muhamad Nur Rohman  
Operational Deputy



12 April 2022  
No.02/760-3/RO II

Kepada  
PT Bank Syariah Indonesia  
KCP Medan P. Bulan  
Jl. AH. Nasution  
Komp. Metrolink No. A 20-21, Medan

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  
Regional Medan  
Jl. A. Yani No 100, Lt. IV  
Medan 20111  
T : (061) 4534466 (Hunting)  
F : (061) 4534456  
www.bankbsi.co.id

U.p.: Yth. Bapak Karim Abdillah Pulungan, Branch Manager

Perihal: **PELAKSANAAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Saudara beserta seluruh staff dalam senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal di atas, dengan ini kami sampaikan pelaksanaan Riset (Penelitian) mahasiswa di Cabang Saudara dengan keterangan sebagai berikut:

No	Nama	NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Rayhan mahdi Azhari H.	1805160514	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Prestasi Kerja Karyawan	KCP Medan P. Bulan

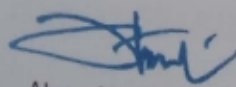
Kami sampaikan kembali bahwa selama pelaksanaan Riset, Saudara harap memperhatikan dan mematuhi ketentuan, sebagai berikut:

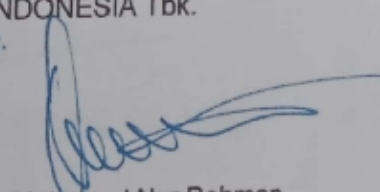
1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern PT Bank Syariah Indonesia Tbk. yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank;
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma;
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkan/menyalinnya kepada pihak lain;
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (fotocopy) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi;
5. Peserta melaksanakan riset selama + 2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank;
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah copy hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat PT Bank Syariah Indonesia Tbk.;
8. Peserta wajib menandatangani Surat Pernyataan bermaterai (terlampir);
9. Mohon untuk mengisi data pegawai magang/riset oleh SDI/GSS Area/Cabang melalui Link: <https://goo.gl/X6Y1pM>.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.  
REGION II MEDAN

  
Ahmad Widodo  
RFB Deputy

  
Muhamad Nur Rohman  
Operational Deputy



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : RAYHAN MAHDI AZHARI HUTASUHUT  
N.P.M : 1805160514  
Dsen Pembimbing : DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Identifikasi masalah lebih di perjelas	27/mei	
BAB 2	Faktor yang mempengaruhi Variabel Kerja masukan Variabel x dan z	3/juni	
BAB 3	Tempat Penelitian di perjelas	3/juni	
Daftar Pustaka	lengkap & jurnal	10/juni	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	sihanya pd ser formula dan ad.	14/juni	
Persetujuan Seminar Proposal	Ace seminar proposal	14/juni	

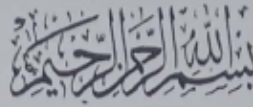
Medan, April 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA)



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 29 Juni 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
N .P.M. : 1805160514  
Tempat / Tgl.Lahir : Sipirok, 21 Mei 2000  
Alamat Rumah : Perum. anugrah Patumbak Lestari Kec.Delitua  
JudulProposal :Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hazmanan Khair, PhD.*

Medan, Rabu, 29 Juni 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 29 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
merangkan bahwa :

Nama : Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
N.P.M. : 1805160514  
Tempat / Tgl.Lahir : Sipirok, 21 Mei 2000  
Alamat Rumah : Perum. anugrah Patumbak Lestari Kec.Delitua  
JudulProposal : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh  
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK

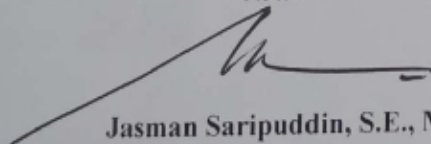
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<i>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk</i>
Bab I	<i>Jangan Banyak teori</i>
Bab II	<i>Harus ada Pengantar dari Penulis berdasarkan kutipan</i>
Bab III	<i>Jadwal penelitian berdasarkan apa yang di laksanakan sebelumnya Uji hipotesis harus di lengkapi dgn Rumus</i>
Lainnya	<i>Daftar isi harus sesuai dgn Bab 3 Daftar pustaka dari Medley dan sumber asli</i>
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

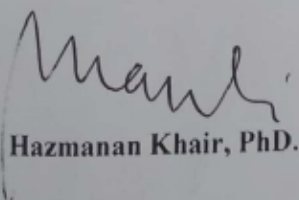
Medan, Rabu, 29 Juni 2022

**TIM SEMINAR**

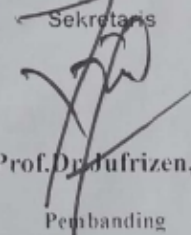
Ketua

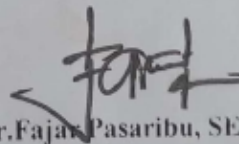
  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
Hazmanan Khair, PhD.

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
Pembanding

  
Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/ISK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2237/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Muharram 1443 H  
03 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Bank Syariah Indonesia Tbk**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut**  
N P M : **1805160514**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia TBK**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

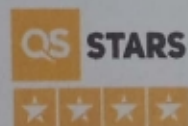


Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN: 0109086502**

**Tembusan :**

1. Peringgal



19 Agustus 2022  
No. 02/951-3/0545

**PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk**  
**KCP Medan Padang Bulan**

Jl. AH. Nasution, Komp. Metro Link  
No. A 20-21, Medan 20143  
Indonesia

T : +61 42779327 - 42779328

F : +61 42779329

www.bankbsi.co.id

Kepada  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jl. Muhktar basri no. 3

Up. Yth Bapak H. Januri SE., MM., M.Si., Dekan

Perihal : **Selesai Penelitian ( Riset )**

*Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Semoga bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.*

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa bapak **telah selesai dilaksanakan** dengan keterangan sebagai berikut:


No	Nama	NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1.	Rayhan Mahdi Azhari.	1805160514	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kineja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan	KCP Medan Padang Bulan

Menyatakan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Riset di PT.Bank Syariah Indonesia KCP Medan Padang Bulan pada tanggal 05 Agustus 2022 sampai dengan 16 agustus 2022.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

*Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

PT BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk  
KCP Medan Padang Bulan

  
BANK SYARIAH  
INDONESIA  
KCP Medan Padang Bulan

**Karim Abdullah Pulungan**  
Branch manager

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Rayhan Mahdi Azhari Hutasuhut  
Npm : 1805160514  
Tempat/Tanggal Lahir : Sipirok, 21 Mei 2000  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Sipirok, Pasar Sipirok  
Kecamatan : Sipirok  
Kabupaten/Kota : Tapanuli Selatan  
No. Telp : 081361239490  
Email : [htsrayhan15@gmail.com](mailto:htsrayhan15@gmail.com)

### **NAMA ORANG TUA**

Nama Ayah : Martua Pengharapan Hutasuhut S.H  
Nama Ibu : Henni Zuraidah Harahap SP.d  
Alamat : Sipirok, Tapanuli Selatan

### **PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Negeri 3 Sipirok, Lulus Pada Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Sipirok, Lulus Pada Tahun 2015
3. MAN Tapanuli Selatan, Lulus pada Tahun 2018
4. 2018-2022 Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universtias Muhammadiyah Sumatera Utara