

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
BANK X CABANG Y**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



OLEH

T IRWANSYAH
NIM: 4012016143

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
1442 H / 2021 M**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul “**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BANK X CABANG Y**” an. T Irwansyah, NIM 4012016143 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Perbankan Syariah.

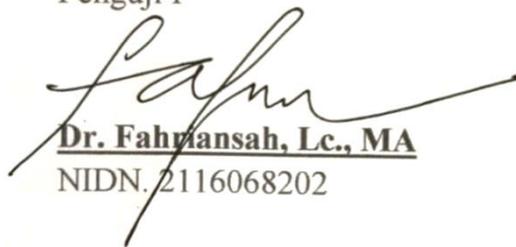
Langsa, 30 Agustus 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

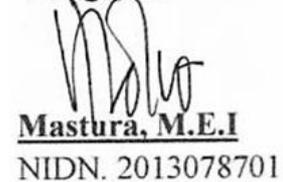
Institut Agama Islam Negeri Langsa

Penguji I



Dr. Fahmansah, Lc., MA
NIDN. 2116068202

Penguji II



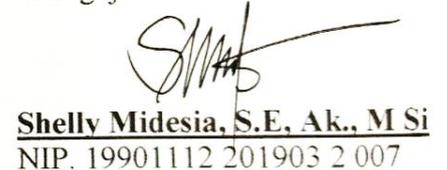
Mastura, M.E.I
NIDN. 2013078701

Penguji III



Dr. Ismail Fahmi Ar Rauf Nst, MA
NIP. 19750829 200801 1 007

Penguji IV



Shelly Midesia, S.E, Ak., M Si
NIP. 19901112 201903 2 007

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Iskandar Budiman, M.CL
NIP. 19650616 199503 1 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA BANK X CABANG Y**

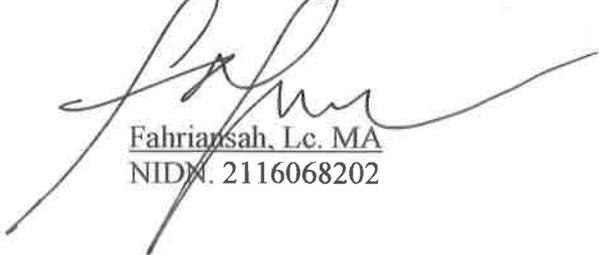
Oleh :

T. Irwansyah
Nim : 4012016143

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 31 Maret 2021

Pembimbing I



Fahriansah, Lc. MA
NIDN. 2116068202

Pembimbing II



Mutia Sumarni, MM
NIDN. 2007078805

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal, Lc. MA
NIP. 19850218 201801 1 001

SURAT PERNYATAAN

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : T IRWANSYAH

Nim : 4012016143

Tempat/ Tgl. Lahir : Tanjung Karang, 06 Oktober 1998

Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas/ Program : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Alamat : Desa Tanjung Karang Dusun Famili,

Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, Juli 2020

Yang membuat pernyataan



T IRWANSYAH
NIM. 4012016143

MOTTO

“Yakin Adalah Kunci Jawaban Dari Segala Permasalahan
Dengan Bermodal Yakin Merupakan Obat Mujarab
Penumbuh Semangat Hidup”

Kamu Tidak Akan Memperoleh Kebajikan, Sebelum
Kamu Menginfakkan Sebagian Harta Yang Kamu
Cintai. Dan apapun Yang Kamu Infakan, Tentang Hal
itu, Sungguh Allah Maha Mengetahui

(QS. Ali Imran ayat 92)

ABSTRAK

Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air. Perkembangan Bank Syariah cukup mengesankan yang dapat ditinjau tidak hanya dari sisi fisik penambahan jumlah jaringan kantor bank melalui pembukaan bank syariah maupun Unit Usaha Syariah baru, namun dapat juga dilihat dari kinerja bank berdasarkan rasio keuangan bank. Kompetensi dan gaya kepemimpinan menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner online yang disebarkan kepada karyawan Bank X Cabang Y. Teknik analisis data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik untuk mengetahui tingkat distribusi data, selanjutnya data dianalisis dengan Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinan dengan menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi karyawan dan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Bank X Cabang Y.

Kata Kunci: *Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Bank*

ABSTRACT

Islamic banks in Indonesia formally only started in 1992 and seriously began to be developed in 1998, namely since the establishment of Bank Muamalat Indonesia in 1991 as the first Islamic bank in the country. The development of Islamic banks is quite impressive which cannot be seen from the office only from the physical side of the increase in the number of banks through the opening of new Islamic banks and Sharia Business Units, but can also be seen from the performance of banks based on bank financial ratios. Competence and leadership style are issues in Islamic banking and can affect the performance management of Islamic banks themselves. The purpose of this study was to determine the levels of influence of employee competence and leadership style on the performance of Bank X Branch Y. The data used in this study were primary data obtained from online questionnaires distributed to employees of Bank X Branch Y. The data analysis technique used by the author do in this study using Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test to determine the level of data distribution, then analyzed with Multiple Linear Regression Test, T Test, F Test and Determinant Coefficient Test using the IBM SPSS Statistics 20 computer program. This shows that the employee competence variable and the leadership style variable have a significant influence on the performance of Bank X Branch Y.

Keywords: *Employee Competence, Leadership Style, and Bank Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warohmatullohi wabarokatuh.

Untuk semua yang telah dicapai penulis sampai saat ini, penulis mengucapkan puji syukur, *alhamdulillah* *robbil 'aalamiin*, yang tak terhingga kehadiran Allah SWT, atas segala pertolongan, perlindungan, dan petunjuk-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y”** dengan baik. Shalawat dan salam dihaturkan kepada baginda Rasulullah SAW. Penulis menyadari sepenuhnya, hanya dengan kebesaran Allah SWT, setiap permasalahan pasti ada jalan keluarnya, dan setiap kesulitan pasti ada kemudahan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, penkenankan peneliti mengucapkan terima kasih yaitu kepada:

1. Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, moral dan materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini serta semangat dan perjuangannya yang telah menginspirasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.

3. Bapak Dr. H. Iskandar, M. CL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Dr. Early Ridho Kusmawadi, MA. Selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan juga Pembimbing I yang telah memberikan arahan terhadap skripsi ini agar lebih baik.
5. Bapak Fahriansyah. Lc. MA selaku Pembimbing I dan ibu Mutia Sumarni, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah membimbing skripsi ini sampai selesai.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
7. Segenap Staf TU Prodi Perbankan Syariah yang yang memberi kemudahan administratif bagi peneliti selama perkuliahan.
8. Teman – teman dan seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini, semoga menjadi amal jariyah dikemudian hari.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. Untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penelitian skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti terlebih dahulu memohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki tulisan dan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT. kita berserah diri, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'allaikum warahmatullahi wabarakatuh

Langsa, Juli 2020
Peneliti

T Irwansyah

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Dan Manfaat Masalah.....	7
1.6. Penjelasan Istilah.....	9
1.6.1. Kompetensi.....	9
1.6.2. Gaya Kepemimpinan	9
1.6.3. Kinerja Karyawan.....	10
1.7. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kompetensi Karyawan.....	12
2.1.1. Pengertian Kompetensi Karyawan	12
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan.....	12
2.1.3. Indikator Kompetensi Karyawan.....	14
2.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	16
2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	16

2.2.4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	18
2.3. Kinerja Bank	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Bank	19
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank	20
2.3.3. Indikator Kinerja Bank	20
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Persamaan Dan Perbedaan	29
2.6. Kerangka Teori.....	32
2.7. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	33
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
3.3. Jenis Penelitian Dan Sumber Data	33
3.3.1. Jenis Penelitian	33
3.3.2. Sumber Data	34
3.4. Populasi Dan Sampel.....	34
3.4.1. Populasi	34
3.4.2. Sampel	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5.1. Kuesioner	35
3.5.2. Dokumentasi.....	36
3.6. Teknik Analisis Data	36
3.6.1. Uji Validitas Data	36
3.6.2. Uji Reliabilitas	37
3.7. Uji Asumsi Klasik	37
3.7.1. Uji Normalitas	37
3.7.2. Uji Multikolinearitas	38
3.7.3. Uji Heteroskedasitas	38
3.7.4. Uji Autokorelasi	39
3.8. Pengujian Hipotesis	39
3.8.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T).....	39

3.8.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	40
3.8.3. Analisis Regresi Berganda	40
3.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2. Visi, Misi, Dan Motto Budaya PT Bank X Cabang Y	46
4.3. Struktur Organisasi PT Bank X Cabang Y	48
4.4. Hasil Analisis Dan Pembahasan	48
4.4.1 Deskripsi Data Penelitian	48
4.4.2 Uji Persyaratan Analisis	51
4.4.2.1 Uji Validitas	51
4.4.2.2 Uji Reliabilitas	54
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.3.1 Uji Normalitas	55
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	57
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.3.4 Uji Autokorelasi	59
4.4.4 Uji Hipotesis.....	60
4.4.4.1 Uji Statistik T	60
4.4.4.2 Uji Statistik F.....	61
4.4.4.3 Analisis Regresi Berganda	62
4.4.4.4 Koefisien Determinasi.....	64
4.4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.4.5.1 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y.....	65
4.4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y.....	65
4.4.5.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y	66

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Bank X Cabang Y	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Tabel Skala Linkert	36
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel	42
Tabel 4.1 Total Kuesioner	49
Tabel 4.2 Data Responden	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Bank	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F).....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank X Cabang Y	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran I	Uji Persyaratan Analisis	72
Lampiran II	Uji Asumsi Klasik	75
Lampiran III	Uji Normalitas	77
Lampiran IV	Nilai F Tabel	79
Lampiran V	Nilai t Tabel	80
Lampiran VI	Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$	81

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : T Irwansyah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Karang, 06 Oktober 1998
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Suku : Melayu
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Desa Tanjung Karang,
Kec. Karang Baru Kab. Aceh Tamiang
9. No. Telp/HP : 0822 3959 4331
10. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : TM Jamil
 - b. Ibu : Mala
11. Alamat : Desa Tanjung Karang,
Kec. Karang Baru Kab. Aceh Tamiang
12. Jenjang Pendidikan
 - a. SD Negeri Kesehatan : Berijazah Tahun 2010
 - b. SMPN 1 Karang Baru : Berijazah Tahun 2013
 - c. SMAN 1 Karang Baru : Berijazah Tahun 2016
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa, Program S-1, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah masuk tahun 2016
sampai dengan tahun 2021.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992, dan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Selain itu, pemberlakuan Peraturan Bank Indonesia nomor 8/3/PBI/2006 juga semakin memperkokoh landasan hukum Bank Syariah.¹

Kemajuan regulasi perbankan syariah di Indonesia diiringi dengan perkembangan bank syariah yang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dengan berdirinya beberapa bank umum syariah baik yang merupakan konversi penuh dari bank konvensional seperti Bank Syariah Mandiri (konversi dari Bank Susila Bakti), maupun bank umum konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah seperti Bank Bukopin, Bank Danamon, Bank BNI, Bank BRI, dll.²

Perkembangan Bank Syariah cukup mengesankan yang dapat ditinjau tidak hanya dari sisi fisik penambahan jumlah jaringan kantor bank melalui

¹Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 1

²*Ibid*

pembukaan bank syariah maupun Unit Usaha Syariah baru, namun dapat juga dilihat dari kinerjanya berdasarkan rasio keuangan bank. Pertumbuhan jaringan kantor bank di tahun 2015 ada 12 bank umum syariah dengan total 1.990 kantor dan 22 bank umum konvensional yang memiliki UUS dengan total 311 kantor usaha unit syariah.³

Pemberlakuan Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang pada tanggal 16 Juli 2008, telah mendukung pengembangan industri perbankan syariah secara nasional karena memiliki landasan hukum yang memadai dan bahkan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat. Dengan progres perkembangannya yang impresif perbankan syariah mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, maka diharapkan peran industri perbankan syariah dalam mendukung perekonomian nasional akan semakin signifikan.⁴

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Aceh. Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan No. 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Banda Aceh, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.⁵

³Statistik Perbankan Syariah OJK 2018, diakses pada tanggal 24 November 2020.

⁴Bank Sentral Republik Indonesia, diakses pada tanggal 24 November 2020.

⁵www.bankaceh.co.id, diakses pada tanggal 24 November 2020.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974 tentang penetapan anggaran pendapatan dan belanja daerah, Perda No. 6 tahun 1978 tentang penetapan perubahan APBD, Perda No. 5 tahun 1982 tentang penetapan anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh, Perda No. 8 tahun 1988 tentang perubahan keempat peraturan Daerah Istimewa Aceh No. 12 tahun 1963 tentang Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Perda No. 3 tahun 1993 tentang Bank Pembangunan Daerah dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh No 2 Tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum bank pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh tanggal 2 Maret 1999, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 584.21.343 tentang organisasi dan tata kerja departemen dalam negeri tanggal 31 Desember 1999.⁶ Sejarah baru mulai dicatat oleh Bank X melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 bahwa Bank X melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah secara menyeluruh. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank X mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat

⁶www.bankaceh.co.id, diakses pada tanggal 24 November 2020.

untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.⁷

Kinerja Bank X Cabang Y pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 secara terus menerus mengalami peningkatan asset dan laba sebelum pajak yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:⁸

Tabel 1.1
Kinerja Bank X Cabang Y

Tahun	Asset (dalam triliun rupiah)	Laba sebelum pajak (dalam miliar rupiah)
2015	18.590.014	555.332
2016	18.759.191	505.646
2017	22.216.006	532.687
2018	23.095.159	540.281
2019	25.121.063	545.850

Sumber: www.bankaceh.co.id (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat pertumbuhan *asset* Bank X Cabang Y pada tahun 2015 sebesar 18,5 triliun dengan laba sebelum pajak sebesar 555,332 miliar dan mengalami peningkatan secara terus menerus sampai tahun 2019 dengan total asset sebesar 25,1 triliun dengan laba sebelum pajak sebesar 545,8 miliar.

Pada skripsi ini, judul dituliskan demikian dikarenakan dalam surat izin penelitian tidak diperbolehkan mencantumkan nama dan logo bank yang bersangkutan dan nama bank yang diteliti harus disamarkan.

⁷www.bankaceh.co.id, diakses pada tanggal 15 februari 2021

⁸*Ibid.*

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan di Bank X Cabang Y yang berlatar belakang pendidikan karyawan tidak berbasis syariah. Tetapi para karyawan Bank X Cabang Y diberikan pelatihan PDPS (Pelatihan Dasar Perbankan Syariah) dan pelatihan tersebut dilakukan secara berkala satu tahun diberikan pelatihan sebanyak satu atau dua kali pelatihan.⁹

Secara teoritis kompetensi karyawan sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Sebagaimana Finch & Crunckilton berpendapat bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dalam konteks SDM Bank Syariah, perkembangan dan pertumbuhannya banyak memberikan warna pada kemampuan dan kompetensi yang dimiliki para bankirnya. Namun ketersediaan bankir yang kompeten pada sisi keterampilan bidang perbankan dan sisi kesyariaahannya secara sekaligus jarang ditemui dalam praktik perbankan syariah yang berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana gaya kepemimpinan.¹⁰

Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menerapkan disiplin kerja merupakan variabel pengukur dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menerapkan disiplin kerja yang baik adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa

⁹Hasil observasi terhadap karyawan Bank X Cabang Y, 10 September 2020.

¹⁰Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016). hal. 4

kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang stabil.¹¹

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan di Bank X Cabang Y, karyawan mengatakan bahwa pemimpin mereka terkadang dalam menjalankan tugasnya dengan tensi ketegasan sedikit berlebih ketika mengingatkan karyawan.¹²

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bagaimana kompetensi dan gaya kepemimpinan menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri. Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi misi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

1.2 Identifikasi Masalah

1. karyawan di Bank X Cabang Y berlatar belakang pendidikan tidak berbasis syariah. Tetapi para karyawan Bank X Cabang Y diberikan pelatihan selama 1 bulan, dimana satu minggu masa pelatihan mereka diberikan pelatihan PDPS (Pelatihan Dasar Perbankan Syariah).

¹¹Rizki Pratama, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017). Hal. 2

¹²Hasil observasi terhadap karyawan Bank X Cabang Y, 10 September 2020.

2. Pimpinan terkadang dalam menjalankan tugasnya dengan tensi ketegasan sedikit berlebih ketika mengingatkan karyawan

1.3 Batasan Masalah

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bank X Cabang Y.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja Bank X Cabang Y?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah di jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi perbankan

Diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga nantinya dapat berjalan lebih optimal untuk waktu yang akan datang.

2. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ketika memilih produk perbankan khususnya perbankan syariah, sehingga masyarakat memiliki gambaran tentang bagaimana kondisi perbankan yang dapat menguntungkan mereka.

3. Bagi pembaca akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan dibidang perbankan khususnya perbankan syariah dalam hal ini yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) bank syariah.

1.6 Penjelasan Istilah

1.6.1 Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya “*an underlying*

characteristic is of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation". Kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sementara kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.¹³

1.6.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu.¹⁴

1.6.3 Kinerja Bank

Kinerja bank merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja bank yang baik adalah yang dapat menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat, dapat menjalankan fungsi intermediasi, dapat membantu kelancaran

¹³Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 9

¹⁴Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 9

lalu lintas pembayaran serta dapat digunakan oleh pemerintah dalam melaksanakan berbagai kebijakannya, terutama kebijakan moneter.¹⁵

1.7 Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan yang menjadi acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian, serta analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab II Landasan teori, pada bab ini dibahas landasan teori yang berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menemukan metode penelitian yang dilakukan.

Bab III Metodologi penelitian, pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

Bab IV Analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas, dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan hasil yang diperoleh.

¹⁵Abrini A.D Laluas, dkk, *Analisis Kinerja Bank Bumn Menggunakan Metode Camel*, (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol.2 No.3 September 2014), hal. 176

Bab V Penutup, pada bab ini tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi Karyawan

2.1.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya “*an underlying characteristic is of an individual which is causally related to criterionreferenced effective and or superior performance in a job or situation*”. Kata “*underlying characteristic*” mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata “*causally related*” berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sementara kata “*criterion-referenced*” mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.¹⁶

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan

Ada 5 faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dikenal sebagai Iceberg Model adalah sebagai berikut :¹⁷

1. Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan,

¹⁶Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 9

¹⁷Eka Marlina Putri, *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Sistem E-Procurement (Studi Kasus Pada Kementerian Pekerjaan Umum)*, (Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, 2015), hal. 9-13

mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau *goal* dan lainnya.

2. Sifat (*trait*)

Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak untuk memecahkan masalah merupakan kompetensi sifat yang merupakan karakteristik manajer yang sukses.

3. Konsep diri (*self-concept*)

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Percaya-diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun merupakan bagian dari konsep diri seseorang.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karena hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan bila kedua hal tersebut digunakan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan.

5. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks).

2.1.3 Indikator Kompetensi Karyawan

Pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam hal komitmen dalam pencapaian tujuan, meminta *feedback* dan pelatihan kerja, berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer, mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan, dan mempersiapkan telaah kerja.¹⁸

Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*), yaitu Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan, Motivasi kerja yang tinggi, Sikap, motif, dan nilai cara pandang, Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan

¹⁸Markx Pattiasina dkk, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*, (Jurnal Administrasi Bisnis Page 3)

lain-lain), Keterampilan dan keahlian yang dimiliki, dan lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.¹⁹

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka kompetensi memiliki indikator sebagai berikut:²⁰

a. Pengetahuan.

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.

b. Keterampilan.

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

c. Kemampuan.

Kemampuan merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Kemampuan juga dapat diartikan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek.

d. Sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Kinerja karyawan yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal tersebut dimaksudkan agar sasaran strategi kinerja dapat tercapai. Untuk mencapai visi tersebut, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan. Salah satu

¹⁹Annisa Aulia Yanuar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2017), hal. 20

²⁰Dina Rande, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*, (*e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016*), hal. 102

faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu.²¹

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu Karisma, Inspirasi, Simulasi intelektual, Memerhatikan staf secara individu.²²

2.2.3 Indikator gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh

²¹Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 9

²²Ryani Dhyani Parashakti dan Dede Irfan Setiawan, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*, (Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No 1 Januari 2019), hal. 71

seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya.²³

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka gaya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:²⁴

a. Memiliki pengetahuan.

Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang perusahaan yang dipimpinnya serta dapat mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyesuaian masalah secara rasional.

b. Memiliki inspirasi.

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.

c. Memperhatikan staf bawahannya.

Perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

d. Dapat memotivasi karyawan.

kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju

²³Patricia Dhiana Paramita, *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*, (Jurnal Vol 9, No 21, 2011)

²⁴Agus Jamaludin, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaho Indah citra Garment Jakarta, (*Journal Of Applied Business And Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017)*)

- e. Berwibawa dan memberikan kenyamanan bagi anggotanya.

karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.

2.2.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan.²⁵

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang yang sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi,

²⁵Istiqomah Qodriani Fajrin Heru Susilo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*, Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Vol. 61 No. 4 Agustus 2018), hal. 118-119

menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2.3 Kinerja Bank

2.3.1 Pengertian Kinerja Bank

Kinerja Bank merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja bank yang baik adalah yang dapat menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat, dapat menjalankan fungsi intermediasi, dapat membantu kelancaran lalu lintas pembayaran serta dapat digunakan oleh pemerintah dalam melaksanakan berbagai kebijakannya, terutama kebijakan moneter.²⁶

Penilaian kinerja bank diukur dengan Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penilaian kinerja diukur dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam

²⁶Abrini A.D Laluas, dkk, *Analisis Kinerja Bank Bumn Menggunakan Metode Camel*, (Jurnal Ekononi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi Vol.2 No.3 September 2014), hal. 176

menyelesaikan pekerjaan,tingkat inisiatif dalam bekerja, kecekatan mental, dan kedisiplinan waktu dan absensi.²⁷

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank

Kinerja bank merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:²⁸

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

²⁷Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*, (Universitas Kristen Petra: AGORA Vol. 5, No. 1, 2017)

²⁸Eka Suhartini, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam)*, (Journal.Uin-Alauddin, Vol 2, No 1), 2015

2.3.3 Indikator Kinerja Bank

Adapun indikator untuk mengukur kinerja bank adalah sebagai berikut:²⁹

a. Profitabilitas

Profitabilitas bank menunjukkan tingkat efektifitas manajemen dalam menjalankan operasional bank, ada tiga rasio yang sering digunakan yaitu *profit margin*, *return on asset* dan *return on equity*.

b. Efisiensi Operasional

Kinerja bank diukur antara lain dari selisih antara tingkat suku bunga dan biaya *overhead* yang dikeluarkan oleh bank.

c. Risiko Likuiditas

Risiko likuiditas adalah kemampuan bank dalam membayar utang-utang dan membayar kembali kepada deposannya, serta dapat memenuhi permintaan kredit yang diajukan tanpa terjadi penangguhan, diukur dengan menggunakan analisis risiko likuiditas (*liquidity risk*).

d. Pertumbuhan

Indikator pertumbuhan (*growth*) digunakan untuk mengukur perubahan aset bank. Dengan mengetahui perkembangan aset dapat diperoleh gambaran pertumbuhan bank sebagai akibat dari ekspansi kredit dan penghimpunan dana masyarakat.

e. Kualitas Asset

Kualitas aset digunakan untuk mengukur perubahan kualitas dan risiko pinjaman (*loans*) serta tingkat aktiva produktif yang memiliki risiko kerugian.

²⁹Maranatha Economics & Business Conference 2016 “*global networking: build up business competitiveness*”, (Bandung: Universitas Kristen Maranatha, 2016), hal. 3-4.

f. Risiko Modal

Risiko modal (*capital risk*) digunakan untuk mengukur kemampuan permodalan, yakni kecukupan modal bank untuk menunjang usaha.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Tahun	Metode	Hasil
1	(Hayatul Muthmainnah Rustamahafi), Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.	2016	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer.	Ketiga variabel (Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, dan Kecerdasan Spiritual Islam) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate.
2	(Abyan Perdana Putra), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.	2016	Metode penelitian kuantitatif, merupakan penelitian penjelasan.	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di

				Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.
3	(Nuraini firmandari), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	2014	Jenis penelitian ini merupakan penelitian terapan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda moderating.	Variabel gaji, tunjangan, gaji dimoderasi motivasi , dan tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Variabel bonus, dan bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
4	(Desi Saputra Rafii,Dkk) Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan	2018	Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural	Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan,

	<p>Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.</p>		<p>equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan</p>	<p>budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan,</p>
--	--	--	--	---

				budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
5	(Happy Y. Mogot, Dkk) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado.	2019	Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja

				berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	(Astria Khairizah, Dkk) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	2018	Sumber data yang diperoleh berasal dari data primer dengan penyebaran kuisioner. Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif, yang mana analisis induktif mencakup: Uji asumsi klasik; Regresi linier berganda; Uji korelasi berganda.	Secara bersama-sama semua variabel (X) mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB.

7	(Agus Jamaludin) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta	2017	Metode yang digunakan yaitu metode studi pustaka (<i>library reserch</i>) dan studi lapangan (<i>field reserch</i>). menggunakan regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t.	hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
8	(Puput Nuraini) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Dan	2014	Metode pengolahan data menggunakan analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan Metode <i>Partial Least Score</i> (PLS)	kepuasan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang berpengaruh terhadap kinerja

	<p>Tetap Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk</p>		<p>dan bantuan program <i>software</i> komputer <i>Smart</i> PLS Versi 2.0.</p>	<p>karyawan meliputi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan status karyawan, dikarenakan kepuasan karyawan merupakan <i>feedback</i> dari adanya kesesuaian atau ketidakesesuaian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan status yang diterima sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka menghindari</p>
--	---	--	---	---

				tingginya tingkat <i>turnover</i> .
--	--	--	--	--

2.5 Persamaan dan Perbedaan

1. Hayatul Muthmainnah

Penelitian ini meneliti kecerdasan spiritual sebagai variabel independen sedangkan penulis meneliti gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan data deskriptif.

2. Abyan Perdana Putra

Penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian terapan yang penulis tambahkan atau masukkan variabel lain. Termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kausalitas yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

3. Nuraini Firmandari

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Yogyakarta, sedangkan penulis melakukan penelitian Di Bank X Cabang Y. Sama-sama penelitian terapan, yaitu replikasi dari penelitian sebelumnya dan menggunakan metode kuantitatif.

4. Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris

Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama Kabupaten Aceh Barat dan menggunakan variabel dependen kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai dengan menggunakan alat uji analisis yaitu SEM. sedangkan penulis melakukan penelitian di Bank X Cabang Y dengan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah menggunakan metode kuantitatif dengan data primer.

5. Happy Y.Mogot, Christoffel Kojo, Victor P K Lengkong.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah penelitian terdahulu merupakan jenis penelitian dengan metode asosiatif, sedangkan penelitian penulis merupakan penelitian terapan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan sampel jenuh untuk mendapatkan data primer.

6. Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto.

Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, penelitiannya dilakukan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang, sedangkan penulis menggunakan variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan penelitiannya dilakukan di PT. Bank X Cabang Y. Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan sama-sama menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner ke tempat penelitian.

7. Agus Jamaludin.

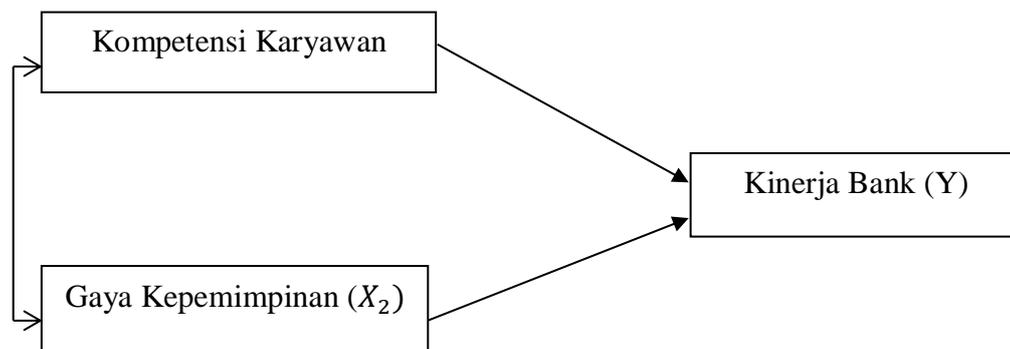
Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library reserch*) dan studi lapangan (*field reserch*) serta menggunakan populasi sebanyak 50 orang dengan sampel 20 orang yang diambil secara acak (*random sampling*). sedangkan penulis menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian terapan menggunakan populasi sebanyak 54 orang dengan sampel sebanyak 34 orang. Menggunakan regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f serta menggunakan variabel *independent* gaya kepemimpinan.

8. Puput Nuraini

Penelitian ini menggunakan satu variabel *independent* yaitu kompensasi dan dua variabel *dependent* yaitu kepuasan dan kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan dua variabel *independent* yaitu kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan serta satu variabel *dependent* yaitu kinerja bank. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis sama-sama merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.

2.6 Kerangka Teori

Gambar 2.1
Kerangka Teori



2.7 Hipotesis

Ha₁ = Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Ho₁ = Kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Ha₂ = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Ho₂ = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Ha₃ = Kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Ho₃ = Kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan dalam penelitian yang lebih ditekankan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Asumsi dari penelitian kuantitatif adalah bahwa fakta-fakta dari objek penelitian memiliki realitas, dan variabel-variabel dapat diidentifikasi dan hubungan-hubungannya dapat diukur.³⁰

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y “Pengaruh Kompetensi karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y”.

3.2 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank X Cabang Y, JL. Ir. H. Juanda, Desa Bundar, Kec. Karang Baru, Kab. Aceh Tamiang. Penelitian dilakukan sejak dikeluarkannya surat izin penelitian oleh Bank X Cabang Y Agustus 2020. Penyebaran kuesioner dilakukan selama sehari, kemudian jawaban dari kuesioner diterima pada Januari 2021 dan siap diuji.

³⁰Syamsir Salam dan Jaenal Aripin, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: UIN Jakarta. Press, 2006). Cet. 1. hal. 14-15

3.3 Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian terapan, yaitu replikasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 35 orang karyawan dari 54 orang karyawan yang bekerja di Bank X Cabang Y.³¹

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menggunakan data primer. Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.³²

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.³³

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank X Cabang Y sebanyak 54 karyawan.

³¹Hasil observasi terhadap karyawan Bank X Cabang Y, 10 September 2020

³²Umi Narimawati, *Riset Manajemen penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*, (bandung: agung media, 2008), hal. 98

³³Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016), hal. 57

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian secara random dengan jenis *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menentukan quota atau jumlah dari sampel penelitian. Dalam menentukan sampel, penulis menentukan hanya yang berstatus karyawan saja, tidak termasuk *security* dan *office boy*. Sampel yang diambil adalah karyawan Bank X Cabang Y sebanyak 35 orang karyawan.³⁴

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan / pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden terpilih, dan merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

Skala penilaian dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pilihan dibuat berjenjang mulai dari

³⁴Supardi, *Populasi dan Sampel Penelitian*, (UNISIA. NO. 17 Tahun XIII Triwulan VI-1993). 7 Maret 2021.

intensitas paling rendah sampai yang paling tinggi. Pilihan jawaban dapat terdiri dari tiga, lima, tujuh dan sembilan, dimana pilihan jawaban ini berjumlah ganjil. Adapun Instrument dalam skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:³⁵

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang akan diteliti, dan juga berhubungan dengan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku kepustakaan, internet, dokumen-dokumen, dan hasil observasi terhadap karyawan Bank X Cabang Y.³⁶

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.³⁷

³⁵Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016), hal. 59

³⁶Ibid

³⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 52

Teknik uji yang dilakukan yaitu dengan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika positif dan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item dikatakan tidak valid.³⁸

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruks. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.³⁹

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.⁴⁰

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah residual datanya berdistribusi normal. Jika residual data tidak terdistribusi normal maka kesimpulan statistik menjadi tidak valid atau bias. Ada

³⁸Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*,(Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016). Hal. 48

³⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013). Hal. 52

⁴⁰Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016). Hal. 60

dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik normal probability plot dan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.⁴¹

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-smirnov* (K-S). pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika *asym.sig* < *alpha* 0.05 maka data terdistribusi normal tetapi jika *asym.sig* < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.⁴²

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.⁴³

Uji untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. Regresi bebas dari masalah untuk multikolonieritas jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai *tolerance* $\leq 0,10$.⁴⁴

3.7.3 Uji Heteroskedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji

⁴¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 160

⁴²Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016), hal. 61

⁴³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 160

⁴⁴Ibid. hal. 106

heterokedastisitas dengan menggunakan rafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu.⁴⁵

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan dengan uji Durbin Watson, dimana kriteria pengujian menggunakan Durbin Watson dengan angka antara $-2 < d < 2$, dengan rincian antara lain :⁴⁶

- a) Angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

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

⁴⁵Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016), hal. 62

⁴⁶Singgih Santoso, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo*, (Jakarta: PT Gramedia, 2010), hal. 213

probability $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan).⁴⁷

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability* F lebih besar dari *alpha* 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh.⁴⁸

3.8.3 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression* untuk menguji pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, yang dirumuskan sebagai berikut:⁴⁹

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Bank

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Kompetensi karyawan

β_2 = Koefisien gaya kepemimpinan

⁴⁷Abyan Perdana Putra, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, (Jakarta: UIN syarif hidayatullah, 2016), hal. 63

⁴⁸Ibid. hal. 63-64

⁴⁹Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*,(Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 52

X_1 = Kompetensi karyawan

X_2 = Gaya Kepemimpinan

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model setiap penambahan satu variabel independen, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan nilai R^2 (koefisien determinasi). Jika R^2 adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. R^2 berkisar 0 sampai 1. Jika mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.⁵⁰

⁵⁰Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*,(Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 53

Tabel 3.2
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan. 2. Keterampilan. 3. Kemampuan. 4. Sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya. 	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan. 2. Memiliki inspirasi. 3. Memperhatikan staf bawahannya. 4. Dapat memotivasi karyawan. 5. Berwibawa dan memberikan kenyamanan bagi anggotanya. 	Skala Likert
Kinerja Bank (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profitabilitas. 2. Efisiensi Operasional. 3. Risiko Likuiditas. 	Skala Likert

	jawab yang diberikan kepadanya.	4. Pertumbuhan. 5. Kualitas <i>asset</i> . 6. Risiko Modal.	
--	---------------------------------	---	--

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh terdapat atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama "PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV" dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan surat keputusan No. 12096/BUM/II dan pengesahan bentuk hukum dari Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai direktur dan komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, semua bank milik pemerintah daerah

yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan undang-undang tersebut.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank X melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank X melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank X dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank X mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank X Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-

lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank X dan sejak tanggal tersebut Bank X telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

4.2 Visi, Misi dan Motto Budaya PT Bank X Cabang Y

Visi:

“Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

Misi:

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

Motto / Corporate Image:

“Kepercayaan dan Kemitraan”.

- Kepercayaan

Kepercayaan adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari nasabah, pemilik dan masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.

- Kemitraan

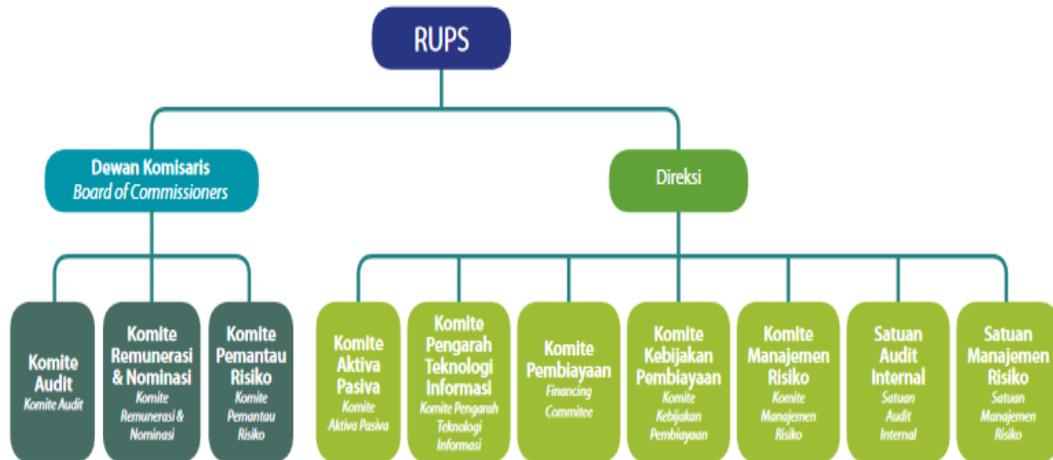
Kemitraan adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara bank dan nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan motto tersebut, usaha PT. Bank X diarahkan pada pengelolaan bank yang sehat dan pada jalur yang benar, perbaikan perekonomian rakyat dan pembangunan daerah dengan melakukan usaha-usaha bank umum yang mengutamakan optimalisasi penyediaan kredit, pembiayaan serta pelayanan perbankan bagi kelancaran dan kemajuan pembangunan di daerah.

4.3 Struktur Organisasi PT Bank X Cabang Y

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Bank X Cabang Y



4.4 Hasil Analisis dan Pembahasan

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS 20 dan Microsoft Excel 2010, untuk mengolah data dan memperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu terdiri dari variabel kinerja karyawan dan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

4.4.1 Deskripsi Data Penelitian

Uji deskriptif responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diukur dengan skala likert yang menunjukkan besarnya frekuensi dan presentase jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Berikut rangkuman

data yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner online menggunakan google form mengenai karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Total Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	35	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	100%
Kuesioner yang kembali (dapat diolah)	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 10 Maret 2021.

Jumlah kuesioner disebar adalah sebanyak 35 kuesioner. Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan adalah 0 kuesioner atau 100%. Tidak ada kuesioner yang kembali dan tidak dapat diolah. Sehingga kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 35 kuesioner atau 100%.

Tabel 4.2

Data Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki – laki	21	60%
	b. Perempuan	14	40%
	Total	35	100%
2	Jenjang Pendidikan		
	a. SLTA	4	11,4%
	b. S1	29	82,9%

	c. S2	2	5,7%
	d. S3	0	0%
	Total	35	100%
3	Lama Bekerja		
	a. 1 Tahun	0	0%
	b. 2 Tahun	9	25,7%
	c. 3 Tahun	2	5,7%
	d. 4 Tahun	2	5,7%
	e. >5 Tahun	22	62,9%
	Total	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Pada tabel 4.1 memberikan informasi tentang deskripsi statistik demografi responden, yang didalamnya dijelaskan mengenai frekuensi dan persentase responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa jumlah responden perempuan (40%) lebih sedikit dari laki-laki (60%). Proporsi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, lulusan SLTA sebesar (11,4%), sarjana S1 sebesar (82,9%), lulusan sarjana S2 (5,7%), dan lulusan S3 sebesar (0%). Persentase responden berdasarkan lama bekerja, yang memiliki pengalaman bekerja 1 tahun yaitu sebesar (0%), pengalaman kerja 2 Tahun sebesar (25,7%), pengalaman kerja 3 tahun sebesar (5,7%), pengalaman kerja 4 tahun sebesar (5,7%), dan persentase pengalaman kerja tertinggi yaitu lebih dari 5 tahun sebesar (62,9%).

4.4.2 Uji Persyaratan Analisis

4.4.2.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer, penulis menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan Bank X Cabang Y sebanyak 35 orang. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis terlebih dahulu melakukan try out (uji coba) terhadap Bank X Cabang Y untuk mencari tahu jumlah karyawan di kantor Bank X Cabang Y. Kuesioner yang disebarkan kepada 35 orang dengan memberikan 17 butir pertanyaan.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item dikatakan tidak valid.⁵¹

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

⁵¹Abyan Perdana Putra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 59.

Tabel 4.3**Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan**

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel n=35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KK1	0.515	0.334	0.002	Valid
KK2	0.753	0.334	0.000	Valid
KK3	0.797	0.334	0.000	Valid
KK4	0.817	0.334	0.000	Valid
KK5	0.813	0.334	0.000	Valid
KK6	0.658	0.334	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Tabel 4.3 menunjukkan variabel kompetensi karyawan memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan / pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari pada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel kompetensi karyawan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 4.4**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel n=35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
GK1	0.663	0.334	0.000	Valid

GK2	0.715	0.334	0.000	Valid
GK3	0.775	0.334	0.000	Valid
GK4	0.849	0.334	0.000	Valid
GK5	0.901	0.334	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Tabel 4.4 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari pada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Bank

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel n=35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KB1	0.820	0.334	0.000	Valid
KB2	0.353	0.334	0.000	Valid
KB3	0.741	0.334	0.000	Valid
KB4	0.827	0.334	0.000	Valid
KB5	0.817	0.334	0.000	Valid
KB6	0/860	0.334	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Tabel 4.5 menunjukkan variabel kinerja bank besar dari pada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari *Sig (2-Tailed)* lebih kecil dari pada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja bank dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruks. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Tabel 4.6 dibawah ini menunjukkan hasil uji reabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.⁵²

Tabel 4.6

Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Karyawan	0,783	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.802	Reliabel
Kinerja Bank	0.787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kompetensi karyawan sebesar 0.783, gaya kepemimpinan sebesar 0.802, dan kinerja bank sebesar

⁵²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 160

0.787. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan ataupun pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan ataupun pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data konsisten yang berarti bila pernyataan ataupun pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis :⁵³

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka Ho diterima

Terdapat 2 cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik *normal probability plot* dan uji *statistic one sample Kolmogorov-smirnov test*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika

⁵³Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi islami, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 49

$asym.sig < \alpha 0.05$, maka data berdistribusi tidak normal. Tetapi jika $asym.sig > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.64362592
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Dari tabel 4.7 dengan pengujian menggunakan SPSS diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,585, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dengan menerima H_o . Artinya data residual berdistribusi normal.

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 10.⁵⁴

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kompetensi Karyawan	,805	1,242
Gaya Kepemimpinan	,805	1,242

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

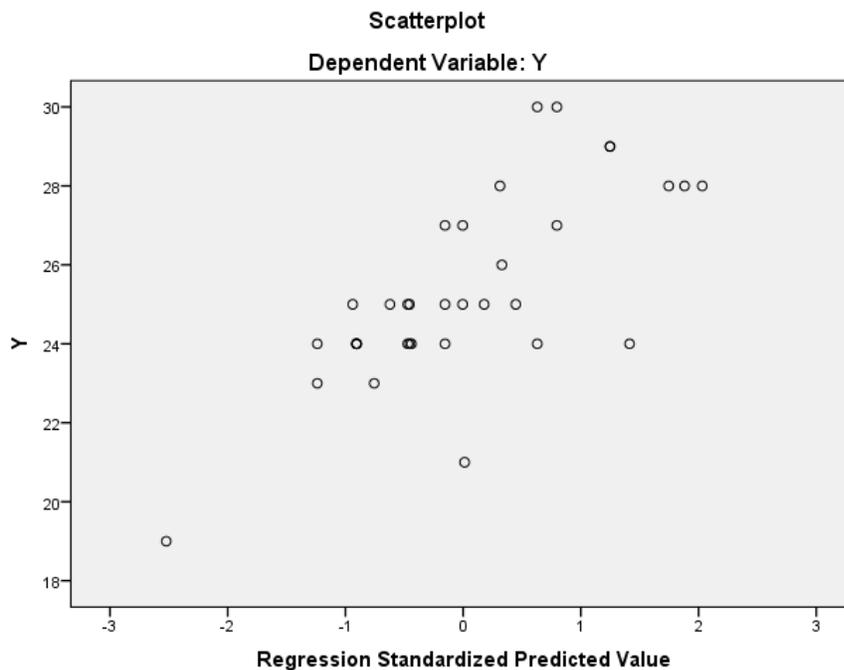
Berdasarkan tabel 4.8, terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari pada 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* kompetensi karyawan sebesar 0.805 dan nilai *tolerance* gaya kepemimpinan sebesar 0.805. selain itu nilai VIF untuk kompetensi karyawan sebesar 1.242 dan nilai VIF untuk gaya kepemimpinan sebesar 1.242. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

⁵⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 160

4.4.3.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah Model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heteroskedasitas tidak terjadi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu.⁵⁵

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Berdasarkan gambar 4.2, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran data penelitian. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas

⁵⁵Abyan Perdana Putra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 62

pada model persamaan regresi dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja bank berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan.

4.4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan dengan uji Durbin Watson, dimana kriteria pengujian menggunakan Durbin Watson dengan angka antara $-2 < d < 2$, dengan rincian antara lain :⁵⁶

- d) Angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- e) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- f) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Tabel 4.9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.507	1.694	1.603

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

⁵⁶Singgih Santoso, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo, (Jakarta: PT Gramedia, 2010), hal. 213*

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai *probability* $t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, Sedangkan jika nilai *probability* $t < 0.05$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika $Sig > 0.05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) H_a diterima jika $Sig < 0.05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.332	3.142		2.015	.052
	Kompetensi Karyawan	.559	.133	.563	4.192	.000
	Gaya Kepemimpinan	.266	.127	.282	2.097	.044

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada Tabel 4.10 di atas, variabel kompetensi karyawan memiliki t-hitung sebesar 4.192 dan nilai signifikan sebesar

0,000 dan Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.097 dan nilai signifikan sebesar 0,044. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi atau dapat dilihat dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi karyawan sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 4.192 atau $4,192 > 2.030$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja bank. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berada dibawah nilai 0,05 atau $0.044 < 0.05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja bank.

4.4.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai *Sig* > 0.05 , maka tidak terdapat pengaruh secara simultan. Jika nilai *Sig* < 0.05 , maka terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.035	2	53.017	18.471	.000 ^b
Residual	91.851	32	2.870		
Total	197.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 18.471 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dari nilai F dan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Sehingga hipotesis diterima dan data dapat dilanjutkan sebagai penelitian.

4.4.4.3 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression* untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja bank. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.332	3.142		2.015	.052
	Kompetensi Karyawan	.559	.133	.563	4.192	.000
	Gaya Kepemimpinan	.266	.127	.282	2.097	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6.332 + 0.559 (X_1) + 0.266 (X_2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Bank

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Kompetensi Karyawan

β_2 = Koefisien Gaya Kepemimpinan

X_1 = Kompetensi Karyawan

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6.332, artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 6.332.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi Karyawan sebesar 0.559, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi karyawan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja bank (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.559. Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bank.
- c. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.266, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja bank (Y) akan mengalami peningkatan dan penurunan sebesar 0.266. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bank.

4.4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Jika nilai R^2 mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.507	1.694

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,732 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang baik. Untuk Nilai Koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dan variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0, 536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bank bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi karyawan dan gaya

kepemimpinan yaitu sebesar 53,6%. sedangkan sisanya sebesar 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun interpretasi penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.4.5.1 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, variabel kompetensi karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bank X Cabang Y. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh *Hayatul Muthmainnah Rusmahafi* (2016) menunjukkan bahwa kompetensi syariah berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan maupun kinerja bank. Perbedaan hasil penelitian antara penulis dengan peneliti terdahulu bisa jadi dikarenakan lokasi penelitian yang berbeda dan objek penelitian berbeda.

4.4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.044 < 0.05$. karena nilai Sig 0.044 lebih kecil dari pada

nilai probabilitas 0.05, hal ini berarti bahwa H_{a2} diterima dan menolak H_{o2} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bank X Cabang Y. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abyan Perdan Putra (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.5.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, variabel kompetensi karyawan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a atau menolak H_o sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan variabel gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

Jadi, secara simultan bahwa variabel kompetensi karyawan dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Bank X Cabang Y. hal ini dapat dilihat dari apabila keseluruhan variabel X naik atau turun maka menyebabkan pengaruh terhadap variabel Y.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab V yang merupakan penutup akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan Uji t bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja bank, sebagaimana nilai t_{hitung} kompetensi karyawan yaitu sebesar 4.192 dan Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0.05, artinya variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja bank, oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil perhitungan Uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja bank (y), sebagaimana nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan yaitu sebesar 2.097 dan Nilai Sig. 0,044 lebih kecil dari 0.05, artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja bank. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji F bahwa variabel kompetensi karyawan dan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Bank X Cabang Y.

5.2 Saran

1. Diharapkan pada bank-bank di Indonesia dapat memperhatikan tingkat makro ekonomi di Indonesia karena tingkat perekonomian tidak dapat diprediksi sesuai dengan analisis ekonomi di Indonesia serta menjaga kepercayaan nasabah agar terwujudnya manifestasi dan wujud bank sebagai pemegang amanah dari nasabah, pemilik dan masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.
2. Bagi PT Bank X Cabang Y agar lebih meningkatkan promosi secara lebih menyeluruh kepada masyarakat baik dari kota sampai ke pedesaan yang jauh dari jangkauan masyarakat kota sehingga produk yang ditawarkan bisa dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia dan memberikan kemudahan yang lebih lagi bagi calon nasabah serta tetap menjalankan prinsip-prinsip syariah di dalam menjalankan kegiatannya.
3. Bagi peneliti yang akan datang agar dapat meneliti dengan menambahkan beberapa faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrini A.D Laluas, dkk. 2014, *Analisis Kinerja Bank Bumh Menggunakan Metode Camel*. Jurnal Ekononi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi
- Abyan Perdana Putra. 2016, *pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Agus Jamaludin. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaho Indah citra Garment Jakarta*. *Journal Of Applied Business And Economics*
- Annisa Aulia Yanuar. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- Bank Sentral Republik Indonesia diakses pada tanggal 24 November 2020.
- Dina Rande. 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016
- Eka Marliana Putri. 2015, *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Sistem E-Procurement (Studi Kasus Pada Kementerian Pekerjaan Umum)*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya

- Eka Suhartini. 2015, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam)*. Journal.Uin-Alauddin, Vol 2, No 1
- Hasil observasi terhadap karyawan Bank X Cabang Y pada 10 September 2020.
- Imam Ghozali. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Istiqomah Qodriani Fajrin Heru Susilo. 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Vol. 61 No. 4 Agustus 2018
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. Universitas Kristen Petra: AGORA Vol. 5, No. 1, 2017
- Maranatha Economics & Business Conference 2016 “*global networking: build up business competitiveness*”. Bandung: Universitas Kristen Maranatha
- Markx Pattiasina dkk, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*, (Jurnal Administrasi Bisnis Page 3)
- Patricia Dhiana Paramita. 2011, *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Vol 9, No 21

- Rizki Pratama. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ryani Dhyani Parashakti dan Dede Irfan Setiawan. 2019, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1 Januari 2019
- Singgih Santoso. 2010, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo. Jakarta: PT Gramedia
- Statistik Perbankan Syariah OJK 2018 diakses pada tanggal 24 November 2020
- Supardi, *Populasi dan Sampel Penelitian*. 1993, UNISIA. NO. 17 Tahun XIII Triwulan VI-1993
- Syamsir Salam dan Jaenal Aripin. 2006, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: UIN Jakarta
- Umi Narimawati. 2008, *Riset Manajemen penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikas*. Bandung: Agung Media
- www.bankaceh.co.id diakses pada tanggal 24 November 2020

Lampiran

Lampiran I: Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas Kompetensi Karyawan

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.231	.552**	.181	.329	.109	.515**
	Sig. (2-tailed)		.181	.001	.298	.053	.534	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.231	1	.519**	.693**	.392*	.372*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.181		.001	.000	.020	.028	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.552**	.519**	1	.457**	.598**	.404*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.006	.000	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.181	.693**	.457**	1	.605**	.440**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.298	.000	.006		.000	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.329	.392*	.598**	.605**	1	.647**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.053	.020	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.109	.372*	.404*	.440**	.647**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.534	.028	.016	.008	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.515**	.753**	.797**	.817**	.813**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

Sumber : data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.318	.367*	.420*	.563**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.063	.030	.012	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.318	1	.408*	.484**	.615**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.063		.015	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.367*	.408*	1	.603**	.622**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.030	.015		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.420*	.484**	.603**	1	.731**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.563**	.615**	.622**	.731**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.663**	.715**	.775**	.849**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

Sumber : data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

3. Uji Validitas Kinerja Bank

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.322	.465**	.519**	.639**	.636**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.059	.005	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.322	1	.124	.138	-.003	.103	.353*
	Sig. (2-tailed)	.059		.478	.428	.987	.555	.038
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.465**	.124	1	.567**	.523**	.593**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.005	.478		.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.519**	.138	.567**	1	.682**	.777**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001	.428	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.639**	-.003	.523**	.682**	1	.690**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.987	.001	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.636**	.103	.593**	.777**	.690**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.555	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.820**	.353*	.741**	.827**	.817**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

Sumber : data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

4. Uji Reliabilitas

Kompetensi Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Sumber : data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Kinerja Bank

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	7

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Lampiran II: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.64362592
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

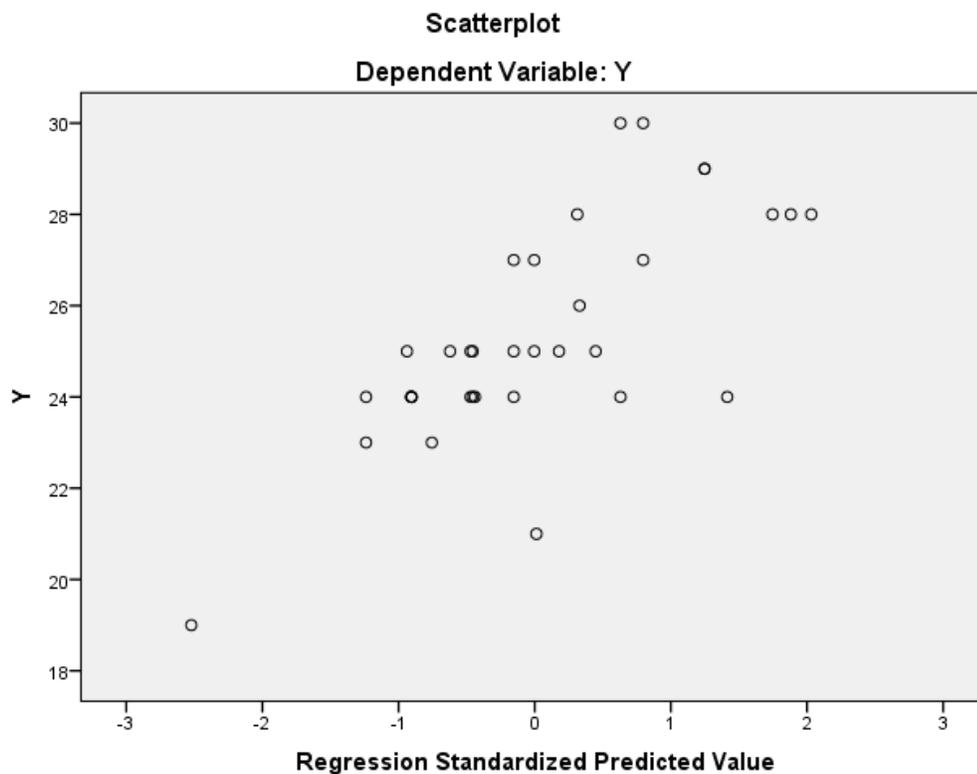
Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.332	3.142		2.015	.052		
1 X1	.559	.133	.563	4.192	.000	.805	1.242
X2	.266	.127	.282	2.097	.044	.805	1.242

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

3. Uji heteroskedasitas



Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

4. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.507	1.694	1.603

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Lampiran III: Uji Normalitas

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.332	3.142		2.015	.052
1	Total_X1	.559	.133	.563	4.192	.000
	Total_X2	.266	.127	.282	2.097	.044

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	106.035	2	53.017	18.471	.000 ^b
1	Residual	91.851	32	2.870		
	Total	197.886	34			

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

3. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.332	3.142		2.015	.052
1 X1	.559	.133	.563	4.192	.000
X2	.266	.127	.282	2.097	.044

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.507	1.694

Sumber : Data primer diolah, SPSS 20, 10 Maret 2021.

Lampiran IV. Nilai F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.81	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran V. Nilai t Tabel

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

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

Lampiran VI. Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BANK X CABANG Y

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Langsa, bersama ini saya:

Nama : T Irwansyah
NIM : 4012016143
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam /
Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bank X Cabang Y”. Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk meluangkan waktunya sejenak untuk menjadi responden dengan mengisi beberapa pertanyaan/ pernyataan pada lembar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan di luar riset termasuk penilaian kinerja Bapak/ Ibu/ Saudara/ i, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

- Responden diharapkan membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap.
- Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Demikianlah permohonan saya, atas kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

T IRWANSYAH
NIM. 4012016143

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon identitas Bapak/Ibu diisi dengan memberi tanda *check list* (√) pada data,
sebagai berikut :

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Jenjang Pendidikan : SLTA
 D3
 S1
 S2
 S3
5. Lama Bekerja : 1 Tahun 2 Tahun 3 Tahun
 4 Tahun >5 Tahun
6. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- A. Isilah data diri Anda sebelum melakukan kuesioner
- B. Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:
1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. KS = Kurang Setuju
 4. S = Setuju
 5. SS = Sangat Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan memberi tanda check list (\checkmark) atau tanda silang (X) pada kotak yang disediakan dibawah ini:

Daftar Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
No	Kompetensi Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu memecahkan masalah pekerjaan.					
2	Saya memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan saya.					
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pelatihan yang diberikan.					
4	Saya memiliki pengetahuan tentang akad-akad yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
5	Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja saya.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
Daftar Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
No	Gaya Kepemimpinan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin memberi kesan yang baik kepada para karyawan.					
2	Pimpinan saya memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.					
3	Pimpinan saya memberikan cara memecahkan masalah kepada para Karyawannya.					
4	Pimpinan saya mengajarkan cara berfikir yang kreatif untuk menghasilkan sesuatu yang inovatif,					
5	Pimpinan saya memberikan arahan, masukan, dan dukungan kepada karyawan, dalam menyelesaikan Pekerjaan.					
Daftar Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
No	Kinerja Bank	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah manajemen operasioanl bank berjalan secara efektif.					
2	Apakah selisih margin dengan biaya overhead bank memiliki tingkat selisih yang baik.					
3	Apakah bank memiliki kemampuandalam membayar utang-utang dan membayar kembali kepada deposannya,					
4	Apakah asset bank mengalami pertumbuhan yang baik.					
5	Apakah kualitas asset bank dapat menanggung risiko kerugian yang mungkin terjadi.					
6	Apakah bank memiliki modal yang cukup untuk menunjang usahanya.					

Nomor : 349 /KSP.01/IX/2020
Lampiran : -

Kuala Simpang, 03 September 2020

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Langsa**
di -

Tempat

Perihal: Izin Penelitian Mahasiswa/i an. T. Irwansyah

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam teriring doa semoga kita senantiasa dalam lindungan, rahmat dan ridha Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa No. B-552/IN.24/FEBI/PP.00.9/08/2020 tanggal 18 Agustus 2020 perihal tersebut diatas dan berdasarkan surat dari Divisi Sumber Daya Insani PT. Bank Aceh Syariah No.433/DSI.02/VIII/2020 tanggal 31 Agustus 2020 perihal Izin Penelitian Mahasiswa/i an. T. Irwansyah yang kami terima tanggal 02 September 2020, maka dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Divisi Sumber Daya Insani dapat mempertimbangkan izin penelitian mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang an. T. **IRWANSYAH (NIM : 4012016143)**. dengan judul penelitian **"Pengaruh Kompetensi Syariah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan"**.
2. Tujuan pengambilan data hanya untuk keperluan akademis dan tetap tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku pada PT. Bank Aceh Syariah, tidak mencantumkan nama dan logo PT. Bank Aceh Syariah pada penulisan Skripsi dan sebagai pengganti nama Bank dapat disamarkan (contoh **Bank X Cabang Y**)
3. Pengambilan data diawasi oleh Seksi Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang, sebelum Skripsi diperbanyak mahasiswi yang bersangkutan harus menyerahkan terlebih dahulu untuk di evaluasi dan dilarang untuk mempublikasikan sebelum ada persetujuan tertulis dari PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG KUALA SIMPANG



MUHAMMAD SYAH
Pemimpin

KANTOR CABANG KUALA SIMPANG :



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/320/In.24/LAB/PP.00.9/06/2021

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri

Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : T. IRWANSYAH
NIM : 4012016143
PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BANK X
CABANG

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 23 Juni 2021

4.02 Ketua Laboratorium FEBI
Pengurus

Mastura, M.E.I
NIDN. 201307870