

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT. BANK  
ACEH SYARIAH CABANG IDI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh  
**Tiara Dewi**  
Nim : 4012017167

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
LANGSA  
1443 H/2022 M**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI DI PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG IDI**

Oleh:

Tiara Dewi

Nim: 4012017167

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

Langsa, 27 September 2021

Pembimbing I

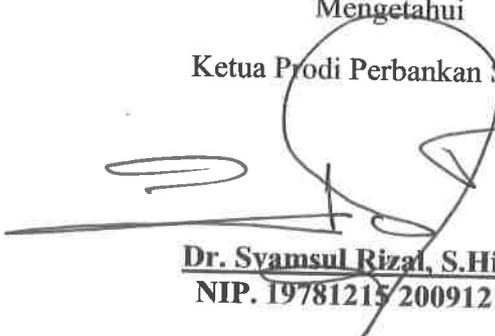
  
Dr. Early Ridho Kismawadi, MA  
NIP. 19891111202012 1 015

Pembimbing II

  
Chahayu Astina, S.E., M.Si  
NIP. 198411232019032007

Mengetahui

Ketua Prodi Perbankan Syariah

  
Dr. Syamsul Rizal, S.Hi., M.Si  
NIP. 19781215/200912 1 002

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi” Atas Nama Tiara Dewi, Nim 4012017167, Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 23 Desember 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 23 Desember 2021  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Langsa

Penguji I

  
Dr. Early Ridho Kismawadi, MA  
NIP. 19891111202012 1 015

Penguji II

  
Chahayu Astina, S.E., M.Si  
NIP. 19841123 201903 2 007

Penguji III

  
M. Yahya, SE, M.Si, MM  
NIP. 19651231199905 1 00 1

Penguji IV

  
Juli Dwina Pusnita Sari, SE., Mbus (ADV)  
NIP 19870706 201903 2 012



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Langsa

  
Dr. Iskandar Budiman, M.CL  
NIP: 19650616 199503 002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Dewi  
NIM : 4012017167  
Tempat Tanggal Lahir : Peureulak, 03 September 1998  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Desa Lhok Dalam, Kec.Peureulak, Kab. Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 13 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



(Tiara Dewi)

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

(Q.S. At-Taubah: 105)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.*

(Q.S. An-Najm : 39)

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya sembahkan untuk Ayah dan Ibu Tercinta (Bapak M. Nasir dan ibu saya Alm. Cut Salbiah) yang tiada henti selalu memberikan do'a dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih untuk Ayah dan Ibu yang telah memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan. Terimakasih untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberikan motivasi dan menemani baik suka maupun duka Untuk menyelesaikan skripsi ini Terimakasih.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Metodologi dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Data yang digunakan berdasarkan wawancara dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi yang dibantu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi model MRA (*Moderated Regression Analysis*) dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F melalui SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,529 artinya jika ada kenaikan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung  $4,168 > t$  tabel  $2,026$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ . (2) variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 1,211, ini berarti jika seluruh nilai variabel koefisien tetap, maka jika ada kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 1,211 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung  $3,686 > t$  tabel  $2,026$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ . (3) variabel *moderating* kepuasan kerja ( $X_1 * Z$ ) berhasil memperkuat variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dan hasil uji t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,612 > 2,062$  dengan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . (4) Variabel moderasi kepuasan kerja ( $X_2 * Z$ ) hanya berhasil memperkuat variabel kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,017 dengan hasil hipotesis Ha diterima yaitu dengan uji t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,311 > 2,062$  dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . (5) Kontribusi variasi variabel *independen* (motivasi dan kompetensi kerja) mampu menjelaskan variabel *dependen* (kinerja karyawan) sebesar 38,8% sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya diluar model.

*Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of motivation and competence on employee performance with job satisfaction as a moderating variable. The methodology in this research is quantitative research with a survey approach. The data used are based on interviews with employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch Idi assisted by distributing questionnaires. Analysis of the data in this study using the MRA model regression analysis (Moderated Regression Analysis) and hypothesis testing which includes t-test and F-test through SPSS. The results of this study indicate (1) the motivation variable has a positive effect on employee performance by 0.529, meaning that if there is an increase in the motivation variable (X1) by one unit, it will increase the employee performance variable by 0.529 units. The results of the t-test indicate that the t-count value is  $4.168 > t\text{-table } 2.026$ , with a significance value of  $0.037 < 0.05$ . (2) the competency variable (X2) has a positive effect on employee performance by 1.211, this means that if the entire value of the coefficient variable is fixed, then if there is an increase in the competency variable (X2) by one unit, it will increase the employee performance variable by 1.211 units. The results of the t-test indicate that the t-count value is  $3.686 > t\text{-table } 2.026$ , with a significance value of  $0.032 < 0.05$ . (3) the moderating variable of job satisfaction (X1\*Z) succeeded in strengthening the motivational variable in improving the performance of PT. Bank Aceh Syariah Branch Idi with a regression coefficient value of 0.013 and the results of the t-test  $> t\text{ table}$  that is  $2.612 > 2.062$  with a significance value of  $0.02 < 0.05$ . (4) The moderating variable of job satisfaction (X2\*Z) only succeeded in strengthening the competence variable in improving the performance of PT. Bank Aceh Syariah Branch Idi with a regression coefficient value of 0.017 with the results of the hypothesis  $H_a$  accepted, namely the t-test  $> t\text{-table}$ , which is  $3.311 > 2.062$  with a significance value of  $0.013 < 0.05$ . (5) The contribution of the variation of the independent variables (motivation and work competence) is able to explain the dependent variable (employee performance) by 38.8% while the remaining 62.2% is explained by variations of other variables outside the model.*

*Keywords: Educational Background, Motivation, Leadership, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puja puji bagi Ilahi Zat Yang Maha Sempurna muara segala kerinduan dari pencinta yang haus akan kekekalan kasih sayang-Nya, berkat rahmat dan kasih sayang-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, “ **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi**” dengan baik. Shalawat beriringkan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia menuju kearah jalan kesempurnaan.

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

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Syamsul Rizal, S.Hi., M.Si selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Dr. Early Kismawadi, MA selaku pembimbing I yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Chahaya Astina, S.E, M.Si selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak M.Yahya, SE, M.Si, MM, selaku penguji III yang telah memberikan masukan dan sara bagi skripsi ini.
7. Ibu Juli Dwina Puspita Sari, SE., Mbus (ADV) selaku penguji IV yang telah memberikan masukan dan sara bagi skripsi ini.
8. Ibu Mastura M.Si., selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. 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.
10. Segenap Staff TU Prodi Perbankan Syariah dan yang memberi kemudahan administratif bagi peneliti selama masa perkuliahan.
11. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan doa, moral dan materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini serta semangat dan perjuangannya yang telah menginspirasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua teman-teman yang sama-sama lagi menyusun skripsi di Prodi Perbankan Syariah. Terima kasih, peneliti ucapkan untuk kalian yang telah setia berjuang bersama-sama mencari ilmu di Fakultas tercinta kita.

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

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
1.7. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II    LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
2.1. Kinerja .....	13
2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.2 Indikator Kinerja .....	14
2.2. Motivasi .....	15
2.2.1 Teori Motivasi.. .....	16
2.2.2 Faktor-faktor Motivasi .....	17
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....	18
2.3. Kompetensi Kerja.....	18
2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	19
2.3.2 Indikator Kompetensi.....	21
2.4. Kepuasan Kerja .....	22
2.4.1 Teori Kepuasan Kerja .....	23
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.5. Penelitian Terdahulu.....	26
2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karywan .....	33
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.6. Kerangka Pemikiran.....	35
2.7. Rumusan Hipotesis .....	36

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
	3.1. Pendekatan Penelitian .....	38
	3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
	3.3. Populasi dan Sampel.....	38
	3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	39
	3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
	3.6. Defensi Operasional Variabel .....	41
	3.7. Teknik Analisa Data .....	43
	3.8. Uji Instrumen Penelitian .....	43
	3.9. Analisis Regresi.....	46
	3.10. Uji Hipotesis.....	47
	3.11. Koefisien Determinasi.....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
	4.1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	49
	4.2. Deskripsi Tanggapan Responden .....	52
	4.3. Deskripsi Data Penelitian.....	56
	4.4. Uji Persyaratan Analisis.....	58
	4.5. Uji Asumsi Klasik .....	60
	4.6. Hasil Analisis Regresi.....	65
	4.7. Hasil Uji Data.....	69
	4.8. Koefisien Determinasi .....	70
	4.9. Pembahasan Uji Data.....	71
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
	5.1. Kesimpulan .....	76
	5.2. Saran .....	77
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	26
3.1	Instrumen Skala Likert .....	41
3.2	Defenisi Operasional Variabel .....	32
4.1	Tabel Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi (X1) .....	52
4.2	Tabel Responden Terhadap Indikator Variabel Kompetensi (X2) ....	53
4.3	Tabel Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Z).	54
4.4	Tabel Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja (Y) .....	55
4.5	Distrbusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
4.6	Distrbusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	57
4.7	Distrbusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.8	Uji Validitas .....	58
4.9	Uji Reliabilitas .....	60
4.10	1-Sample K-S .....	61
4.11	Ringkasan Uji Linearitas .....	63
4.12	Ringkasan Uji Multikolinearitas .....	64
4.13	Uji Regresi <i>Moderated</i> .....	66
4.14	Uji R Model <i>Moderated</i> .....	68
4.15	Hasil Uji t.....	69
4.16	Hasil Uji F.....	50
4.17	Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	71

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran .....	36
4.1	Grafik Normalitas Plot.....	62
4.2	Histogram.....	62
4.3	Uji Heterokedasitas .....	65

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner .....	81
2 Identitas Responden.....	86
3 Tabulasi Data Penelitian .....	88
4 Validitas Kuesioner .....	93
5 Analisa Data.....	99
6 Dokumentasi .....	109
7 Daftar Riwayat Hidup .....	110
8 Tabel r	
9 Tabel t	
10 Tabel F	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada bagaimana suatu perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya yang dijalankan oleh karyawan secara bersama-sama sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Manajemen karyawan sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan peningkatan keberhasilan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan<sup>1</sup>. Motivasi selalu mengacu pada keinginan atau sesuatu yang dikehendaki/dilakukan yang ditunjukkan pada kegiatan tertentu. Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kepuasan seorang karyawan dalam menjalankan tugas.<sup>2</sup> Karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan memiliki motivasi yang tinggi. Untuk itu pencapaian kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak pada pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan saja namun juga diharapkan dapat memberikan dan terus menjagamotivasi untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Dari

---

<sup>1</sup>Dwi, Ariyanti, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Btn Syariah Kc Solo)", (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), h. 45

<sup>2</sup>*Ibid.*

hasil penelitian Florida Desy P.S, aspek-aspek yang mendorong motivasi karyawan antara lain fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.<sup>3</sup>

Faktor lain yang mendorong kinerja karyawan adalah kompetensi. Dalam manajemen karyawan kompetensi merupakan kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga mampu menciptakan keberhasilan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Menurut Rucky kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkapabilitas dan berupa prestasi kerja yang memuaskan.<sup>4</sup>

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.<sup>5</sup> Menurut Wahab aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan adalah : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja),

---

<sup>3</sup> Florida Dessy Putri Sannudin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa" dalam *Jurnal Modus XXIV (2):217-231, Januari 2013*, h.223.

<sup>4</sup> Achmad S. Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Bumi Aksara: Jakarta, 2011), h.90.

<sup>5</sup> Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zanafa: Pekanbaru, 2018), h. 45.

faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan).<sup>6</sup> Hal yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah memelihara kepuasan kerja karyawan karena apabila kepuasan kerja karyawan tidak tercapai bisa menyebabkan karyawan tidak secara optimal mengembangkan potensi yang ia miliki untuk perusahaan dalam bekerja. Kepuasan kerja antar karyawan memiliki nilai dan tingkat yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi individu dari suatu hasil menjalankan tugas-tugas atau mendapatkan nilai dalam suatu pekerjaan.<sup>7</sup>

Begitupula pada industri perbankan syariah, saat ini banyak bermunculan bank-bank dengan berbagai macam bentuknya, yaitu bank umum, bank pembiayaan syariah, dan bank syariah perkreditan. Semakin banyak bentuk-bentuk perbankan syariah semakin besar juga pilihan masyarakat untuk memilih di bank mana dia akan menjadi nasabah. Untuk popularitas suatu bank tidak akan lepas dari hasil kinerja karyawan yang bagus. Terkhusus untuk Provinsi Aceh, sebagai satu-satunya provinsi yang saat ini hanya mengizinkan bank syariah beroperasi sehingga kemunculan bank-bank umum (yang masih menggunakan sistem riba) hampir sudah tidak ada lagi, membuat adanya kompetisi antar bank-bank syariah yang dari segi modal dan nama sudah besar dan dikenal oleh masyarakat (Bank Syariah Indonesia dan Bank Aceh Syariah)

PT. Bank Aceh merupakan bank kepemilikan pemerintah daerah Aceh. PT. Bank Aceh berdiri pada tanggal 2 Februari tahun 1960. Awalnya bank Aceh

---

<sup>6</sup> Abdul, Wahab, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan" *dalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen I (1)*. 2014, h.125.

<sup>7</sup>W, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.97.

syariah merupakan bank konvensional yang pada saat itu bernama PT. Bank Kesejahteraan Aceh NV dan pada tahun 1973 kemudian berubah nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Kemudian pada tahun 2004 PT. Bank Aceh dikonversi menjadi cabang bank syariah. Pada tahun 2015 bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Saat ini PT. Bank Aceh Syariah telah memiliki 172 jaringan kantor cabang yang tersebar dalam wilayah provinsi Aceh dan Kota Medan.<sup>8</sup>

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari para karyawan seperti motivasi dan kompetensi. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi ini dapat dilakukan dalam bentuk dorongan kepada karyawan. Namun, yang menjadi permasalahan sebagian karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi merasa tidak puas terhadap evaluasi pelayanan yang diberikan kepada nasabah karena mereka merasa sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga karyawan sendiri mengaku belum bisa mencapai kinerja yang maksimal. Seharusnya para karyawan sudah memiliki motivasi yang cukup baik saat bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi namun masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik

Akibatnya karyawan mulai kurang memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka karena menganggap beban pekerjaan yang mereka tanggung sudah cukup besar. Tentunya hal ini akan berdampak pada penilaian kinerja mereka yang menurun. Namun, tindakan pemimpin yang memiliki hubungan baik

---

<sup>8</sup>Bank Aceh, "Sejarah Singkat", <https://www.bankaceh.co.id>. Diunduh Tanggal 06 Agustus 2020.

dengan karyawan dan menjalankan kebijakan perusahaan dengan baik membuat sebagian karyawan terpacu untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pemimpin memberikan pujian dan sanksi sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan karir kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Permasalahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya kebijakan pembatasan usia kerja, kebijakan tersebut berakibat menurunnya motivasi karyawan pada posisi - posisi tertentu seperti karyawan *frontliners*.<sup>9</sup>

Hasil penelitian Rizal Faizal menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup> Hasil penelitian ini diperkuat kembali oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Darmawan<sup>11</sup>, Yugi Supripto<sup>12</sup> dan Ainanur.<sup>13</sup> Namun, Ulfa Anggraeni<sup>14</sup> dan Rahmat Darmawan memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Dari hasil penelitian Ulfa Anggrain menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan

---

<sup>9</sup>AY, Karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Idi, wawancara di Idi, Tanggal 9 September 2020.

<sup>10</sup>Rizal Faizal “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal E-BA*, V(3): 2620-7958, Januari 2018, h.2615-2619.

<sup>11</sup>Rahmat Darmawan, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa Tbk”, dalam *Jurnal Ekonomi*, IV(1): 80-100, November 2015, h.89.

<sup>12</sup>Yugi Supiyanto, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi” dalam *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*, h. 722.

<sup>13</sup>Ainanur dan Satria Tirtayasa “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, I(1): 1-30, September 2018, 1-14 h. 1.

<sup>14</sup>Ulfa Anggraeni, “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), h.67.

<sup>15</sup>Rahmat Darmawan, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa Tbk”, dalam *Jurnal Ekonomi*, IV(1): 80-100, November 2015, h.89.

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Sedangkan Rahmat Darmawan menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Dos Santos Belo dan Rahmatullah Burhanudin Wahabi. Namun, diperlemah oleh hasil penelitian Dhermawan Sutibya yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi juga rentan dengan mutasi wilayah kerja, hal ini dilakukan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya. Namun, ada beberapa karyawan yang selalu ditempatkan pada posisi yang sama meskipun dilakukan mutasi, karena mutasi hanya dilakukan pada wilayah pekerjaan saja bukan posisi pekerjaannya. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai keinginan yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena mengetahui posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan kompetensi dalam bekerja menurun bahkan tidak peduli lagi untuk mengembangkan diri, dan

---

<sup>16</sup>Ulfa Anggraeni, “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), h.67.

<sup>17</sup>Rahmat Darmawan, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa Tbk”, dalam *Jurnal Ekonomi*, IV(1): 80-100, November 2015, h.89.

<sup>18</sup>Dhermawan, Sudibya, dan Utama “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan IV* (2): 100-180, Agustus 2012, h.173.

pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin di promosikan kepada nasabah.<sup>19</sup>

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>20</sup> Para karyawan sudah terlatih dengan pekerjaan yang sama setiap harinya, namun hal ini menimbulkan rasa jenuh sehingga kompetensi karyawan menurun, seharusnya kompetensi para karyawan harus terus ditingkatkan karna kompetensi berhubungan dengan kepuasan dari para nasabah, jika nasabah merasa tidak puas terhadap kompetensi yang diberikan para karyawan maka tidak menutup kemungkinan nasabah akan beralih pada Bank Lain.

Tingkat kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, selama ini sebagian karyawan merasa sudah cukup dengan fasilitas yang diberikan oleh PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi. Baik fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana maupun fasilitas penunjang seperti gaji dan bonus yang sudah sesuai dengan standar perusahaan.<sup>21</sup>

Pada hasil penelitian Tommy Sun Siagian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup> Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmat Darmawan, Elisabete Dos Santos Belo,

---

<sup>19</sup>NA, Karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Idi, wawancara di Idi, tanggal 16 September 2020.

<sup>20</sup>Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46.

<sup>21</sup>NA, Karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Idi, wawancara di Idi, tanggal 16 September 2020.

<sup>22</sup>Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, I(1): 59-70, September 2018, h. 59-70*.

Rahmatullah Burhanuddin Wahab yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup> Sedangkan pada hasil penelitian Ulfa Anggaraini kompetensi karyawan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Berdasarkan adanya permasalahan yang ditemukan dan keberagaman hasil penelitian sebelumnya maka, peneliti tertarik untuk menganalisis kembali dengan lokasi, subjek, dan waktu yang berbeda tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang memadai, fasilitas dan bonus-bonus yang diberikan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi belum dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik.
2. Pekerjaan yang sama terus menerus dilaksanakan setiap tahun, menjadikan karyawan terlatih dengan sangat ahli dibidangnya, namun timbul kejenuhan para karyawan sehingga berpengaruh terhadap kompetensi kinerja dari para karyawan.

---

<sup>23</sup>Rahmat Darmawan, Elisabete Dos Santos Belo, Rahmatullah Burhanuddin Wahab “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan IV (2): 100-180, Agustus 2012, h.173.*

<sup>24</sup>Ulfa Anggraeni, “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), h.67.

3. Kinerja karyawan kurang maksimal hal ini terbukti dari hasil observasi peneliti bahwa jumlah nasabah yang hadir setiap harinya cukup ramai namun tidak terlayani dengan baik hal ini dikarenakan jumlah karyawan Bank Aceh Syariah yang masih kurang.
4. Motivasi yang kurang, kompetensi yang menurun dan kinerja karyawan yang kurang maksimal menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja dari para karyawan.
5. Penelitian sebelumnya mempunyai hasil yang tidak sesuai dengan teori sehingga perlu untuk dikaji ulang dengan subjek dan lokasi penelitian yang berbeda.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dan hanya membahas pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi. Data diambil sesuai kuesioner dalam rentang waktu 3 bulan tahun 2021.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi ?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi ?
3. Bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi motivasi terhadap kinerja

karyawan?

4. Bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dapat memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang pengaruh pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi. Bagi akademisi dan mahasiswa

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan

pertimbangan bagi pihak yang bersangkutan dalam membuat kebijakan internal di perusahaan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya.

Manfaat penelitian ini bagi akademisi dan mahasiswa adalah penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dikemudian hari.

## 1.7 Sistematika Pembahasan

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada BAB I dijelaskan dan dipaparkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada BAB II Kajian Teoretis berisi tentang gambaran umum kepustakaan penelitian, teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada BAB III Metode Penelitian berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, dan definisi operasional.

### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dipaparkan temuan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dideskripsikan dan dianalisis sebagai dasar untuk mendapatkan kesimpulan dari tujuan awal penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini diuraikan pernyataan singkat, jelas dan sistematis dari keseluruhan analisis, pembahasan, dan pengujian hipotesis dalam penelitian serta menyertakan masukan tindakan spesifik yang harus diambil berkaitan dengan kebijakan, praktik, teori atau penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Maksudnya adalah kinerja karyawan berarti hasil unjuk kerja karyawan dalam suatu pekerjaan.<sup>25</sup> Dessler berpendapat bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja, merupakan perbandingan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.<sup>26</sup> Menurut Robbins kinerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.<sup>27</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atas pelaksanaan kerja yang menjadi tanggungjawabnya serta dapat menunjukkan hasil dan memberikan kontribusi yang berguna pada organisasi yang ditunjukkan.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup>John M. Ivancevich, *et. al.*, *Organizational Behavior and Management* (New York : McGraw Hill Company, Inc., 2010), h. 26.

<sup>26</sup>Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Indeks, 2010). h. 54.

<sup>27</sup>Robbins, Stephen. P. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta : Gramedia, 2012), h.46.

<sup>28</sup>John, H Bernardin and Joyce E. A. Russel (ed.). *Human Resource Management an Experiental Approach* (Singapore : Mc Graw- Hill International Edition, 2013). h. 109.

### 2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- 1) Jumlah kerja
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Kreativitas
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif kerja
- 6) Kepribadian

Riani memaparkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.<sup>30</sup>

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Untuk mengukur suatu kinerja maka dapat dilakukan dengan menilai dari beberapa indikator yaitu :<sup>31</sup>

- 1) Kualitas (*Quality*) adalah dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan suatu produksi yang dihasilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

---

<sup>29</sup> John, H Bernardin and Joyce E. A. Russel (ed.). *Human Resource Management an Experiential Approach* (Singapore : Mc Graw- Hill International Edition, 2013). h. 110

<sup>30</sup>Riani, Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 100.

<sup>31</sup>John, H Bernardin and Joyce E. A. Russel (ed.). *Human Resource Management an Experiential Approach* (Singapore : Mc Graw- Hill International Edition, 2013). h. 112.

- 3) Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

## 2.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi ini dapat dilakukan dalam bentuk dorongan kepada karyawan. Motivasi itu sendiri berasal bahasa latin yaitu *movere* yang dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menciptakan minat kerja untuk seseorang itu mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>32</sup> Motivasi merupakan sebuah faktor yang

---

<sup>32</sup> Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 143.

mampu memberikan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>33</sup> Siagian mengemukakan bahwa pada kehidupan berorganisasi, aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan karena adanya suatu rangsangan dari luar.<sup>34</sup>

Dari pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, yang merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

### 2.2.1 Teori Motivasi

Motivasi menurut Bayu Fahdillah sangat berkaitan erat dengan tingkat tanggung jawab dan penguasaan bidang kerja maupun pemahaman yang baik terhadap suatu pekerjaan masing-masing individu.<sup>35</sup> Rendahnya motivasi karyawan terhadap penguasaan bidang kerja membutuhkan rangsangan motivasi dari (*internal*) dalam melalui pemberian intruksi dan petunjuk teknis sehingga mampu meningkatkan upaya karyawan untuk terus berkembang sedangkan upaya dari luar (*eksternal*) dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai upah dalam jumlah yang lebih tinggi. Upaya yang peningkatan motivasi ini juga dapat

---

<sup>33</sup> Husein Umar. *Riset SDM dalam Organisasi*, (Yogyakarta : PT. Gramedia pustaka utama, 2011), h. 16.

<sup>34</sup> Siagian P. Sondang.. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h.34.

<sup>35</sup> Bayu Fahdillah, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Menir Semarang” dalam *Journal of Social and Politic* , III (2): 1-9, Maret 2013, h. 1-9

dilakukan dengan memperlambat tali kekeluargaan antar lini karyawan sehingga menghasilkan *output* sikap asosiatif dan *supportif* berdasarkan keinginan dan tujuan yang perusahaan. <sup>36</sup>

### 2.2.2 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologi diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Beberapa faktor motivasi dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>37</sup>

- 1) Faktor-faktor pekerjaan
  - a) Faktor lingkungan pekerjaan : Gaji dan benefit yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya dan budaya organisasi
  - b) Faktor dalam pekerjaan : Sifat pekerjaan, rancangan tugas/pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan dan adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Wahjosumidjo, terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang merupakan faktor internal antara lain seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan

---

<sup>36</sup>*Ibid.*

<sup>37</sup>Ardana, Komang, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). h.31

lain-lain serta faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.<sup>38</sup>

### 2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Bayu Fahdillah, indikator motivasi kerja dapat dianalisis berdasarkan karakteristik individu yang meliputi antara lain sebagai berikut:<sup>39</sup>

a) Daya Pendorong

Adanya daya pendorong yang berasal dari dalam diri sendiri yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

b) Kemauan

Keinginan untuk maju dan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

c) Prestasi

Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

d) Membentuk Keahlian

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

## 2.3 Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>40</sup> Kompetensi adalah suatu sikap yang mendasari perilaku kinerja yang kompeten apabila seseorang melakukan

---

<sup>38</sup>Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi Revisi. (Jakarta:Penerbit, Raja Grafindo Persada, 2011), h. 42.

<sup>39</sup>Bayu Fahdillah, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Menir Semarang" dalam *Journal of Social and Politic* , III (2): 1-9, Maret 2013, h. 1-9.

<sup>40</sup>Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46.

pekerjaannya dengan baik.<sup>41</sup>Menurut pendapat lain kompetensi merupakan ciri khas seseorang yang menentukan pekerjaan yang dilakukan sukses apa tidak pada situasi tertentu.<sup>42</sup>Kompetensi menjadi suatu dasar bagaimana suatu pekerjaan dapat dilakukan karyawan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu, karyawan sudah seharusnya bisa menyesuaikan diri agar dapat memiliki kemauan sehingga dapat memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.<sup>43</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan kompetensi seseorang itu tidak berdiri sendiri, kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Abdullah memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:<sup>44</sup>

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai;
- 2) Keterampilan;
- 3) Pengalaman;
- 4) Karakteristik kepribadian;
- 5) Motivasi;

---

<sup>41</sup>Amstrong, M. and Baron (ed.)*Perfect Management*. (London: Institute of Personal and Development.2016).h. 230.

<sup>42</sup>Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), h.45.

<sup>43</sup> Eegis Yani Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta" dalam *Jurnal Widya Cipta I (1): 40-46, Maret 2018, h. 40-46*.

<sup>44</sup>Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46.

- 6) Emosional;
- 7) Intelektual;
- 8) Budaya organisasi.

Menurut pendapat Wibowo terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :<sup>45</sup>

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila seseorang memiliki suatu pemikiran yang positif tentang dirinya ataupun dengan orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

- 2) Keterampilan

Pengembangan suatu keterampilan secara spesifik sangat berkaitan dengan kompetensi mampu berdampak baik pada suatu budaya organisasi dan kompetensi individu.

- 3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

- 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

---

<sup>45</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, (Jakarta: Rajawali Pers, cet 4, 2014), h.86.

Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5) Isu Emosional

Penguasaan kompetensi juga dipengaruhi oleh suatu hambatan pada emosional. Sebagai contohnya rasa takut untuk membuat sebuah kesalahan, maka akan timbul menjadi rasa malu, dan perasaan tidak disukai semuanya sehingga cenderung untuk membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

#### 6) Kemampuan Intelektual

Suatu kompetensi juga tergantung pada sebuah pemikiran kognitif yaitu sebagai contoh pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat disimpulkan bahwa sangat banyak yang dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki individu dari pegawai beberapa diantaranya adalah keyakinan, kemampuan dan pengalaman.

### **2.3.2 Indikator Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Fokus yang mendasari kompetensi adalah perilaku seseorang tersebut di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada diluar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Abdullah berpendapat bahwa terdapat lima komponen yang dapat membentuk kompetensi. Komponen tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46.

- 1) Pengetahuan; merupakan suatu informasi yang didapat dari hasil belajar.
- 2) Keterampilan; merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil.
- 4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- 5) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Menurut Mathis dan Jackson, indikator kompetensi terdiri dari komponen berikut :<sup>47</sup>

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan

#### **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu pengaruh secara positif maupun negatif yang dirasakan oleh seorang individu berdasarkan dari berbagai macam faktor tugas-tugas dalam pekerjaannya.<sup>48</sup> Menurut pendapat lain kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila

---

<sup>47</sup>Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human resource management: international Student Edition*, (South-Western: Thomson; 2011).h. 12

<sup>48</sup>Hariandja and Marihot Tua Efendi (ed.) *Manajemen sumber daya manusia*. (Grasindo, 2010).h.290.

seseorang itu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka itu menunjukkan suatu sikap yang positif namun sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap sebaliknya yaitu sikap yang negatif terhadap pekerjaan.<sup>49</sup>

Menurut Wexley kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang dalam mengekspresikan dirinya terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.<sup>50</sup> Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu : upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan pengajar dan pegawai, penempatan kerja, dan struktur organisasi<sup>51</sup>.

#### **2.4.1 Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan terdiri 5 macam teori. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>52</sup>

##### 1) Teori *need fulfilment*

Berdasarkan teori ini kepuasan kerja dapat diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan.

Kebutuhan yang terpenuhi akan membuat pegawai merasa puas. Semakin

---

<sup>49</sup>Robbins, Stephen P., and Tim Judge (ed.) *Essentials of organizational behavior*(Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2011).h.91.

<sup>50</sup>Wexley, Kenneth N., and Gary A. Yukl. *Organizational Behavior and Psychology Company, Interpretation*, (Jakarta: Rineka Reserved 2015).h.112.

<sup>51</sup>Khan, Mubbsher Munawar, *et. al. The impact of employee commitment on employee satisfaction role of employee performance as a moderating variable* dalam *Singaporean Journal of Bussines, Economic and Management Study*.

<sup>52</sup>Chandra, S.S. & Rajendra K. Sharma. *Sociology of Education*. (New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors. 2012). h.315.

sedikit kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin tidak merasa puas pegawai tersebut atau sebaliknya.

2) Teori *equity*(keadilan)

Berdasarkan teori ini diketahui bahwa selama ada keadilan maka pegawai akan merasa puas, rasa keadilan pegawai tersebut dirasakan membandingkan dirinya dengan pekerja lain yang sederajat pada tempat kerja ataupun pada daerah lainnya. Keadilan dalam teori ini dibagi menjadi tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sebuah masukan yang menurut pegawai berharga dalam menunjang pekerjaannya. Contoh dari masukan itu adalah pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain sebagainya.
- b) *Outcomes*, merupakan suatu hasil dari pekerjaan pegawai yang dirasakan berharga. Hasil pekerjaan yang dimaksud meliputi gaji, status, pengakuan.
- c) *Comparisons person*, adalah suatu hasil yang diperoleh dengan membandingkan antara suatu *input* dengan suatu *outcomes*. Menurut teori *comparisons person* ini perasaan puas atau tidak puasnya pegawai adalah hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika dirasa perbandingan tersebut adil maka pegawai akan merasa puas demikian sebaliknya.

3) Teori *discrepancy*, pada teori ini dikatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan.

- 4) Teori *motives*, berdasarkan teori ini dinyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat diukur untuk menilai kepuasan. Faktor tersebut antara lain: (1) *Dissatisfaction factors*, yaitu faktor yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. (2) *Satisfaction factors*, menyangkut kebutuhan psikologis pegawai.
- 5) Teori *social reference-group*, menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :<sup>53</sup>

- 1) Faktor pegawai, yang termasuk kedalam faktor pegawai yaitu : tingkat kecerdasan, kemampuan khusus, umur, jenis kelamin, keadaan fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lamanya bekerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yang termasuk kedalam faktor pekerjaan diantaranya jenis pekerjaan, motivasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

---

<sup>53</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta : Penerbit Refika Aditama, cet 4, 2011), h. 120.

### 2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat dua faktor yang mendasari kepuasan kerja. Setiap faktor memiliki beberapa indikator. Beberapa indikator kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :<sup>54</sup>

- a) Kepuasan terhadap gaji
- b) Kepuasan terhadap kondisi kerja
- c) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri
- d) Kepuasan terhadap interaksi antar karyawan
- e) Kepuasan terhadap tanggung jawab
- f) Kepuasan terhadap prestasi

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Penelitian terdahulu bertujuan untuk membedakan penelitian yang dilakukan penulis. Maka penulis mencantumkan penelitian terdahulu agar menunjukkan keaslian dalam penelitian. Berdasarkan pengamatan penulis adapun karya ilmiah yang telah dilakukan oleh penelitian lain yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ulfa Anggraeni <sup>55</sup>	Menggunakan metode non <i>probability sampling</i> dalam penarikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan tidak	1) Variabel <i>independen</i> yang sama	1) Teknik pengambilan sampel

<sup>54</sup>Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkomprehensipan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*(Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), h. 290.

<sup>55</sup>Ulfa Anggraeni, “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), h.67.

		berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCS Semarang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCS Semarang. Displin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCS Semarang. Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KCS Semarang. Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KCS Semarang. Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KCS Semarang.	yaitu kompetensi 2) Variabel <i>dependen</i> yang sama yaitu kinerja karyawan	2) Skripsi ini menguji variabel kepuasan kerja, kompetensi dan motivasi sebagai variabel yang diuji pengaruhnya 3) Variabel motivasi dalam penelitian ini menjadi varabel <i>independen</i> sementara dalam penelitian tersebut menjadi varibel moderasi 4) Lokasi penelitian 5) Objek penelitian
2.	Rahmat Darmawan <sup>56</sup>	Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah <i>sample stratified randomsampling with proportional allocation</i> terhadap karyawan PT Elnusa Tbk bagian shared service dengan 45 contoh. Hasil penelitian menunjukan tata nilai kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Hal lainnya kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Untuk	1) Variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja 2) Variabel <i>dependen</i> yaitu kinerja karyawan	1) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah <i>total sampling</i> sementara dalam penelitian tersebut menggunakan <i>sample stratified randomsamplin</i>

<sup>56</sup>Rahmat Darmawan, "Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Elnusa Tbk", dalam *Jurnal Ekonomi*, 6(1), November 2015, h.89.

		itu, evaluasi mengenai sistem kompensasi perlu memerhatikan level dan beban kerja karyawan serta sistem komunikasi untuk menjaga motivasi kerja karyawan perusahaan.		g with <i>proportional allocation</i> 2) Lokasi penelitian 3) Objek penelitian
3.	Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo <sup>57</sup>	Penentuan sampel menggunakan teknik <i>proporrionate stratified random sampling</i> dan jumlah sampel adalah 99 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan secara langsung kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	1) Variabel <i>independen</i> penelitian yaitu kepuasan kerja dan motivasi 2) variabel <i>dependen</i> keduayaitu kinerja karyawan	1) Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah <i>total sampling</i> sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan teknik <i>proporrionate stratified random sampling</i> 2) Variabel <i>dependen</i> yang pertama yaitu komitmen organisasional 3) Lokasi penelitian 4) Objek penelitian
4.	Rahmatullah Burhanuddin Wahab <sup>58</sup>	Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan	1) Variabel <i>independent</i> kepuasan kerja dan motivasi 2) Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan	1) Variabel <i>independent</i> ketiga yaitu kompetensi 2) Lokasi penelitian 3) Objek penelitian

<sup>57</sup>Elisabeth, Glorita Luisa Dos Santos Belo “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste” dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1 (1): 2337-306, Desember 2014, h. 2336-2339.

<sup>58</sup>Rahmatullah Burhanuddin Wahab “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar” (Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2012), h.123.

		meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi/ hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526.		
5.	Rizal Faizal <sup>59</sup>	Pada penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel 89 orang, hasil penelitian bahwa budaya kerja dengan indikator <i>Service excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Intelegence</i> , Trust termasuk pada kategori tinggi. Motivasi kerja dengan indikator motivasi internal dan motivasi eksternal termasuk pada kategori cukup. Kompetensi dengan indikator Kualitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Kuantitas pekerjaan termasuk pada kategori cukup. Kinerja karyawan dengan indikator Kualitas Kerja, Perilaku Disiplin, Pemanfaatan waktu kerja dan Absensi termasuk pada kategori cukup. Terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis teruji kebenarannya.	1) Variabel <i>idenpendent</i> yaitu variabel motivasi dan kompetensi 2) Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan 3) Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan <i>total sampling</i>	1) Variabel <i>independet</i> ke tiga yaitu kepuasan kerja 2) Lokasi penelitian 3) Objek Penelitian
6	Dhermawan, Sudibya, dan Utama <sup>60</sup>	Pada penelitian menggunakan metode <i>Stratified Proportional Random Sampling</i> . Hasil dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh	1) Variabel <i>idenpendent</i> yaitu motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja 2) Variabel	1) Teknik pengambilan sampel pada penelitian tersebut metode <i>Stratified Proportional</i>

<sup>59</sup>Rizal Faizal “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal E-BA*, V(3): 2620-7958, Januari 2018, h.2615-2619.

<sup>60</sup>Dhermawan, Sudibya, dan Utama “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* IV(2): 173-190, Agustus 2012, h.173-176.

		signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. <sup>61</sup>	<i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan	<i>Random Sampling</i> sementara dalam penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i> 2) Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel <i>independen</i> sementara dalam penelitian tersebut menjadi variabel <i>dependent</i> 3) Lokasi penelitian 4) Objek penelitian
7	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair <sup>62</sup>	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan	1) Metode kuantitatif 2) Variabel <i>independent</i> yaitu kepuasan kerja 3) Variabel <i>dependent</i> Kinerja karyawan	1) Kepuasan kerja menjadi variabel <i>intervening</i> dalam penelitian tersebut 2) Variabel <i>dependen</i> yaitu lingkungan kerja
8	Yugi	Teknik sampling yang akan digunakan adalah gabungan teknik area sampling	1) Variabel	1) Variabel

<sup>61</sup>Dhermawan, Sudibya, dan Utama “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* IV(2);4471-4490 Agustus 2012, h.4471-4474.

<sup>62</sup>Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, I(1):59-70, September 2018, h. 59-61.

	Supiyanto <sup>63</sup>	dan random <i>sampling</i> sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 5) kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 8) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 9) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>independent</i> yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan 2) Penelitian kuantitatif	<i>independent</i> yaitu kompensasi 2) Variabel komitmen 3) Lokasi penelitian 4) Objek penelitian
9	Ainanur Satria dan Tirtayasa <sup>64</sup>	Penarikan sampel dengan metode <i>sampling</i> jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara	1) Penelitian Kuantitatif 2) Variabel <i>independent</i> kompetensi dan Motivasi 3) Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan 4) Analisis data	1) Variabel <i>dependent</i> budaya organisasi 2) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i> sementara dalam penelitian tersebut menggunakan sensus 3) Lokasi dan

<sup>63</sup>Yugi Supiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi" dalam *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*, h. 722.

<sup>64</sup>Ainanur dan Satria Tirtayasa "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, I(1): 1-30, September 2018, 1-14 h. 1.*

		simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.		objek penelitian
10	Lailatul Badriyah <sup>65</sup>	Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket dan dokumentasi. Data variabel dianalisis dengan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh kompetensi, motivasi dan kinerja dalam setiap indikator masih belum maksimal. Hasil statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 63,1%. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22,27%. Sedangkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,56%.	1)Variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi dan motivasi 2)Variabel <i>dependent</i> kinerja 3)Objek penelitian lembaga keuangan	1)Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah <i>total sampling</i> sementara dalam penelitian tersebut menggunakan sampel jenuh 2) Variabel <i>dependent</i> ketiga yaitu kepuasan kerja.

### 2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang.<sup>66</sup> Motivasi merupakan sebuah faktor yang mampu memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>67</sup> Motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan yang merupakan upaya demi mencapai suatu tujuan.<sup>68</sup> Berdasarkan dari beberapa penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif

<sup>65</sup>Lailatul Badriyah “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2017), h.78.

<sup>66</sup>Siagian P. Sondang.. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h.34.

<sup>67</sup>Husein Umar. *Riset SDM dalam Organisasi*, (Yogyakarta : PT. Gramedia pustaka utama, 2011), h. 16.

<sup>68</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan MSDM*, 2011.

terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup> Manager berperan penting guna memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan semakin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>70</sup>

### **2.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari dalam hubungannya terhadap kinerja karyawan, sikap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.<sup>71</sup> Semakin bagus sikap seseorang maka akan semakin maksimal potensi kerjanya.<sup>72</sup> Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat disimpulkan bahwa sangat banyak yang dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki individu dari pegawai beberapa diantaranya adalah keyakinan, kemampuan dan pengalaman.<sup>73</sup> Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi merupakan suatu cara yang diarahkan guna meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.<sup>74</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>69</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta : Penerbit Refika Aditama, cet 4, 2011), h. 120.

<sup>70</sup>Ridwan Isya Luthfi, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) XII (1)*; 234-260, Agustus 2014, h. 234-238.

<sup>71</sup>Chandra, S.S. & Rajendra K. Sharma. *Sociology of Education*. (New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors. 2012). h.315.

<sup>72</sup>Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46

<sup>73</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, (Jakarta: Rajawali Pers, cet 4, 2014), h.86.

<sup>74</sup>A.A Made Bintang Cahyaningrat, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar" dalam *Jurnal FISIP Universitas Udayana*, XII(6): 123-140, Juli 2018, h. 132-135.

Abdullah berpendapat bahwa terdapat lima komponen yang dapat membentuk kompetensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif.<sup>75</sup>

### 2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu pengaruh secara positif maupun negatif yang dirasakan oleh seorang individu berdasarkan dari berbagai macam faktor tugas-tugas dalam pekerjaannya.<sup>76</sup> Ada beberapa teori kepuasan kerja yang terkait dengan kinerja karyawan seperti teori *need fulfilment* yang menyatakan bahwa semakin sedikit kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka semakin tidak merasa puas pegawai tersebut dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin puas seseorang terhadap kerjanya maka semakin bagus kinerjanya diperkuat lagi dengan teori *equity* pada bagian *comparison person* bahwa perasaan puas tidak puas pegawai adalah hasil perbandingan *input* dan *output* dirinya dan pegawai-pegawai lain<sup>77</sup>. Apabila seseorang itu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka itu menunjukkan suatu sikap yang positif namun sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap sebaliknya yaitu sikap yang negatif terhadap pekerjaan.<sup>78</sup> Jika dirasa perbandingan itu adil maka pegawai akan merasa puas dan sebaliknya sehingga dapat

---

<sup>75</sup>Abdullah. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta : Aswaja, 2013), h.46

<sup>76</sup>Hariandja and Marihot Tua Efendi (ed.) *Manajemen sumber daya manusia*. (Grasindo, 2010).h.290

<sup>77</sup>Chandra, S.S. & Rajendra K. Sharma. *Sociology of Education*. (New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors. 2012). h.315.

<sup>78</sup>Robbins, Stephen P., and Tim Judge (ed.) *Essentials of organizational behavior*(Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2011).h.91.

diasumsikan semakin puas seseorang terhadap kerjanya maka semakin bagus kinerjanya.<sup>79</sup>

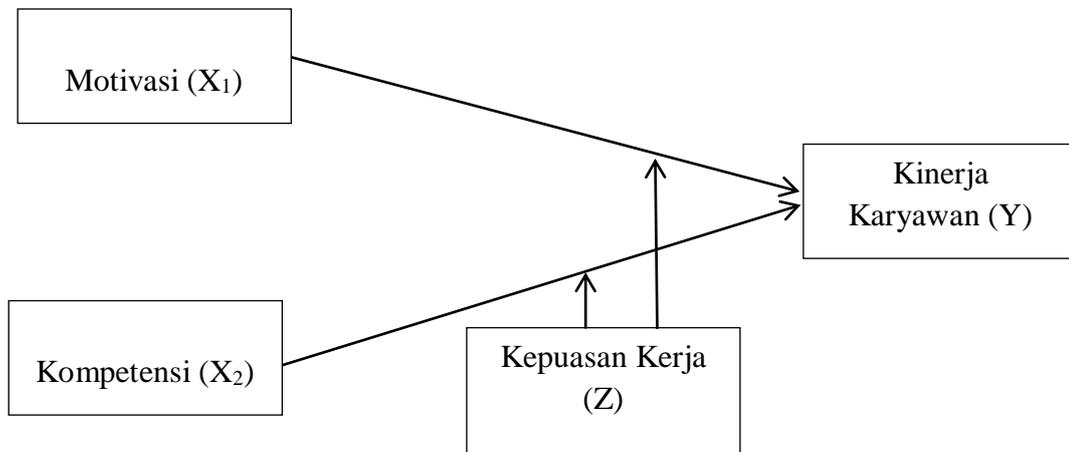
## **2.6 Kerangka Pemikiran**

Kepuasan kerja adalah suatu pengaruh secara positif maupun negatif yang dirasakan oleh individu berdasarkan berbagai macam faktor tugas-tugas dalam pekerjaannya.<sup>80</sup> Dalam hal ini kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi mampu menentukan sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu motivasi juga dapat memberi pengaruh dari segi efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Pada umumnya karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan membuat perusahaan lebih maju dibandingkan dengan perusahaan lain. Diharapkan peningkatan kinerja karyawan dan visi misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai melalui tingakat kepuasan kerja, kompetensi dan motivasi karyawannya.

---

<sup>79</sup>*Ibid.*

<sup>80</sup>Hariandja, Marihot Tua Effendi, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2011), h.261.



**Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Id**

## 2.7. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan sebagai berikut:

1. Ha1: Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.  
H01: Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.
2. Ha2: Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.  
H02: Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.
3. Ha3: Variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

H03: Variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

4. Ha4: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

H04 : Kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

5. Ha5: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

H05 : Kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasari pada filsafat positivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti populasi tertentu melalui teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisa data statistik secara kuantitatif dan diterjemahkan secara deskriptif dengan memaparkan hasil wawancara yang diperoleh. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah pendekatan asosiatif. Tujuan penggunaan pendekatan asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.<sup>81</sup>

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi Kabupaten Aceh Timur. Awal penelitian di mulai dari observasi awal pada bulan Juli 2020. Waktu penelitian lapangan akan dimulai pada bulan September-Oktober 2020.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan karakteristik yang sudah ditetapkan dengan kualitas tertentu pada objek atau subjek yang di tentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti.<sup>82</sup>Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi yang berjumlah 40 orang karyawan.

---

<sup>81</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.123.

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.123.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mampu mewakili sejumlah populasi dalam penelitian.<sup>83</sup> Jumlah sampel merupakan keseluruhan populasi karena jumlah populasi < 100 sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling*<sup>84</sup>, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

## 3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 3.4.1 Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung tanpa diolah terlebih dahulu, data ini diperoleh melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dibuat peneliti. Data yang diperoleh langsung didapat melalui jawaban dari survey/kuesioner yang akan di isi langsung oleh responden.<sup>85</sup>

### 3.4.2 Sumber Data

Terdapat dua sumber data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data primer dalam penelitian ini adalah didapat melalui sebaran kuesioner atau survey langsung dengan responden yaitu karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dengan menggunakan daftar pertanyaan.

---

<sup>83</sup>*Ibid.*, h.88.

<sup>84</sup>Prof. Dr. Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h.75

<sup>85</sup>Mas'Ud, Fuad, *Survei Diagnosis Organisasional*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2010), h.78.

2. Data skunder adalah data yang diperoleh oleh pihak kedua dan seterusnya, biasanya data skunder didapat melalui jurnal publikasi, buku, koran, majalah.<sup>86</sup> Data skunder dalam penelitian ini adalah jurnal, buku dan literatur kepustakaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden yang kemudian diisi oleh responden dengan memberikan jawaban atas pernyataan tersebut. Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), studi kepustakaan dilakukan dengan memperoleh data melalui literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan mempelajari data atau mengamati langsung objek yang akan diteliti.

Dalam teknik pengumpulan data, terdapat alat-alat yang akan digunakan dalam proses pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

1. Observasi langsung pada objek penelitian.
2. Interview dengan responden guna melengkapi informasi-informasi terkait penelitian.
3. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang sistematis yang diajukan kepada responden. Penyusunan kuesioner berdasarkan skala likert. Skala likert merupakan skala penunjukkan jawaban dimulai dengan nilai terendah

---

<sup>86</sup>I Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M.,M.Pd., *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.117.

sampai nilai tertinggi. Berikut tabel alternatif jawaban beserta penilaian berdasarkan skala likert.<sup>87</sup>

4. Dokumentasi, yaitu gambar diri terkait kegiatan penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi operasional variabel dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang	a. Kepuasan terhadap gaji b. Kepuasan terhadap kondisi	No 1 dan 2 No 3 dan 4

<sup>87</sup> Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, ( Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h.167.

		dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan <sup>88</sup>	<p>kerja</p> <p>c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</p> <p>d. Kepuasan terhadap interkasi antar karyawan</p> <p>e. Kepuasan terhadap tanggung jawab</p> <p>f. Kepuasan terhadap prestasi</p>	<p>No 5 dan 6</p> <p>No 7 dan 8</p> <p>No 9 dan 10</p> <p>No 11 dan 12</p>
2.	Motivasi	Dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan <sup>89</sup>	<p>a. Daya Pendorong</p> <p>b. Kemauan</p> <p>c. Prestasi</p> <p>d. Membentuk Keahlian</p>	<p>No 1 dan 2</p> <p>No 3 dan 4</p> <p>No 5 dan 6</p> <p>No 7 dan 8</p>
3.	Kompetensi	Kompetensi yaitu kemampuan untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas yang didukung dengan keterampilan dan pengetahuan. <sup>90</sup>	<p>a. Pengetahuan</p> <p>b. Keterampilan</p> <p>c. Kemampuan</p>	<p>No 1 dan 2</p> <p>No 3 dan 4</p> <p>No 5 dan 6</p>
4.	Kinerja	Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan Waktu</p>	<p>No 1 dan 2</p> <p>No 3 dan 4</p> <p>No 5 dan 6</p> <p>No 7 dan 8</p>

<sup>88</sup> Suwatno, H and Priansa (ed.), D.J. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*, (Makassar : Alfabeta Bandung, 2011), h.89.

<sup>89</sup> Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2012), h.232.

<sup>90</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.123.

		seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu <sup>91</sup>	d. Efektifitas Biaya e. Hubungan antar perorangan	No 9 dan 10
--	--	---	--	-------------

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan agar tidak menyulitkan dalam mengartikan dan memahami hasil dari penelitian yang berasal dari data penelitian yang telah diperoleh. Berikut metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa tepat alat ukur melakukan fungsinya mana.<sup>92</sup> Kuesioner termasuk dalam kategori valid apabila daftar pertanyaan bisa mengutarakan atau menjawab sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Kategori pengambilan keputusan bahwa pengujian suatu data dapat dikatakan valid apabila  $\text{Sig hitung} < \text{Sig } \alpha 0,05$ .<sup>93</sup>

<sup>91</sup> Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2012), h.232.

<sup>92</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Al-fabeta, 2018), h.46

<sup>93</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi AnalisisMuktivariate dengan Program SPSS*, (Medan:Perdana Mulya Saran, 2013), h.176.

### 3.8.2 Uji reliabilitas

Uji realibilitas dapat menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dari butir-butir pertanyaan yang ada dalam anget kuisioner. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki Cronbach's Alpha  $> 0.60$ .<sup>94</sup>

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menghasilkan model regresi yang tidak bias dan handal, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:<sup>95</sup>

### 3.8.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik adalah model dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Grafik normal P-P Plot digunakan untuk mendeteksi normalitas. Serta uji statistik dapat Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. menggunakan *kolmogrov smirnov test*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:<sup>96</sup>

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi norma.

### 3.8.5 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan masing-masing variabel terkait. Uji linieritas digunakan sebagai persyaratan dalam

---

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi AnalisisMuktivariate dengan Program SPSS*, (Medan:Perdana Mulya Saran, 2013), h.180.

analisis korelasi linier. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien lebih besar dari alpha yang ditentukan yaitu 5% maka dapat disimpulkan garis regresi berbentuk linier.

### 3.8.6 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (risiko, kemudahan dan manfaat) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi yaitu jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:<sup>97</sup>

- 1) Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
  - a) Jika nilai *tolerance* > 0,01 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
  - b) Jika nilai *tolerance* < 0,01 maka terjadi multikolinieritas. Dalam model regresi.
- 2) Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF
  - a) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
  - b) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

---

<sup>97</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Medan:Perdana Mulya Saran, 2013), h.180.

### 3.8.7 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* maupun uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan uji Glesjer sebagai berikut:<sup>98</sup>

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka terjadi gejala heteroskedasitas.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

### 3.9 Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data kemudian akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai data dari setiap responden dan kemudian data tersebut akan diolah menggunakan program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model MRA (*Moderated Regression Analysis*). Uji *Moderated Regression Analysis* atau sering disebut dengan MRA dimana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi.<sup>99</sup> Untuk uji hipotesis secara regresi moderat pada penelitian ini menggunakan uji interaksi. Uji MRA dapat dihitung menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1Z + b_4X_2Z + e$$

---

<sup>98</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Medan: Perdana Mulya Saran, 2013), h.190.

<sup>99</sup>*Ibid.*

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

Z= Kepuasan kerja

e = Error

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t (secara parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas independen, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima dan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Bentuk pengujiannya adalah :<sup>100</sup>

H0: artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha: artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.10.2 Uji F (secara simultan)**

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk

---

<sup>100</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi AnalisisMuktivariate dengan Program SPSS*, (Medan:Perdana Mulya Saran, 2013), h.190.

memprediksikan variabel dependen (Y) atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi adalah:<sup>101</sup>

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel atau (Sig.) < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak.
- 2) Jika nilai F hitung < F tabel atau (Sig.) > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima.

### 3.11 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependen*. Rumus koefisien determinasi antara lain sebagai berikut:<sup>102</sup>

$$r^2 = r^2 \times 100$$

Keterangan :

$r^2$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

---

<sup>101</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi AnalisisMuktivariate dengan Program SPSS*, (Medan:Perdana Mulya Saran, 2013), h.202.

<sup>102</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (BAndung:R&D, 2013), h.292.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Umum Bank Aceh Syariah**

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

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.<sup>103</sup>

#### **4.1.2 Visi Misi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi**

Visi dari Bank Aceh syariah adalah *menjadi bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia*. Misi Bank Aceh syariah antara lain:<sup>104</sup>

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.

---

<sup>103</sup>Bank Aceh, "Sejarah Bank Aceh", <https://www.bankaceh.co.id>. Diunduh Tanggal 09 Januari 2021.

<sup>104</sup>Bank Aceh, "Visi Misi Bank Aceh", <https://www.bankaceh.co.id>. Diunduh Tanggal 09 Januari 2021.

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

## 4.2 Deskripsi Tanggapan Responden

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi

Pernyataan responden terhadap indikator variabel motivasi (X1) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi (X1)**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
X1.1	3	21	16	0	0	40
X1.2	3	26	11	0	0	40
X1.3	4	25	11	0	0	40
X1.4	3	26	11	0	0	40
X1.5	3	23	14	0	0	40
X1.6	3	26	11	0	0	40
X1.7	2	23	15	0	0	40
X1.8	1	28	11	0	0	40
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>198</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>320</b>

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan variabel motivasi adalah sebanyak 198, sementara sebanyak responden memberikan tanggapan kurang setuju 100 dan

responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 22. Sedangkan untuk responden yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup berpengaruh.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Pernyataan responden terhadap indikator variabel kompetensi (X2) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kompetensi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Jumlah</b>
X2.1	3	25	12	0	0	40
X2.2	3	24	13	0	0	40
X2.3	4	20	16	0	0	40
X2.4	4	21	15	0	0	40
X2.5	6	20	14	0	0	40
X2.6	7	19	14	0	0	40
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>129</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>240</b>

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan variabel kompetensi adalah sebanyak 129, sementara sebanyak 84 tanggapan responden memberikan pernyataan kurang setuju dan sebanyak 27 tanggapan responden memberikan pernyataan sangat setuju. Sedangkan untuk responden yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan komepetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup berpengaruh.

### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja (Z) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
Z.1	10	16	14	0	0	40
Z.2	8	21	11	0	0	40
Z.3	8	20	12	0	0	40
Z.4	8	20	12	0	0	40
Z.5	9	23	8	0	0	40
Z.6	8	20	12	0	0	40
Z.7	8	19	13	0	0	40
Z.8	8	24	8	0	0	40
Z.9	6	24	10	0	0	40
Z.10	6	27	7	0	0	40
Z.11	9	20	11	0	0	40
Z.12	9	19	12	0	0	40
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>253</b>	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>480</b>

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 253 sementara tanggapan responden yang memberikan kurang setuju sebanyak 130 orang dan tanggapan responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 97. Sedangkan untuk responden yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup berpengaruh.

### 4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan responden terhadap indikator kinerja karyawan (Y) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Jumlah</b>
Y1.1	8	20	12	0	0	40
Y1.2	9	22	9	0	0	40
Y1.3	9	22	9	0	0	40
Y1.4	10	23	7	0	0	40
Y1.5	11	21	8	0	0	40
Y1.6	14	21	5	0	0	40
Y1.7	14	19	7	0	0	40
Y1.8	13	21	6	0	0	40
Y1.9	12	20	8	0	0	40
Y1.10	17	17	6	0	0	40
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>206</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>400</b>

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas mayoritas tanggapan responden yang setuju terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sebanyak 206, sementara tanggapan responden yang kurang setuju sebanyak 77, dan tanggapan responden sangat setuju adalah sebanyak 117. Sedangkan untuk responden yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup berpengaruh.

### 4.3 Deskripsi Data Penelitian

#### 4.3.1 Karakteristik Responden

##### A. Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,5	2,5	5,0
2	8	20,0	20,0	25,0
3	6	15,0	15,0	40,0
4	4	10,0	10,0	50,0
5	3	7,5	7,5	57,5
6	2	5,0	5,0	62,5
7	2	5,0	5,0	67,5
8	2	5,0	5,0	72,5
9	1	2,5	2,5	75,0
11	4	10,0	10,0	85,0
12	1	2,5	2,5	87,5
13	1	2,5	2,5	90,0
14	1	2,5	2,5	92,5
15	1	2,5	2,5	95,0
16	1	2,5	2,5	97,5
20	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber :Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 mayoritas responden berdasarkan masa kerja bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi adalah selama 2 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 20%, sedangkan karyawan dengan masa kerja paling sedikit cukup bervariasi antara 1-20 tahun. Pada tabel diatas juga dapat diketahui masa kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi paling lama adalah selama 20 tahun dan yang paling tersingkat adalah selama 1 tahun.

## B. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Responden Tingkat Pendidikan**  
**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	20,0	20,0	20,0
	S1	17	42,5	42,5	62,5
	SMA	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 dengan jumlah karyawan sebanyak 17 orang atau dengan persentase sebesar 42,5%. Sedangkan tingkat pendidikan karyawan paling sedikit adalah tingkat pendidikan D3 dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang atau sebesar 20%. Dapat disimpulkan bahwa dari jumlah total karyawan PT. Bank Aceh syariah Cabang Idi sebanyak 40 orang, mayoritas tingkat pendidikan karyawan merupakan S1.

## C. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Responden Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat perbandingan jumlah karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Idi adalah 3:2, dimana mayoritas karyawannya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar (60%) sedangkan sebagian lain karyawannya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar (40%).

#### 4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, dengan begitu nilai N adalah 40 sehingga dapat dihitung derajat kebebasannya adalah (df)  $N-2$  atau (df)  $40-2=38$  pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan 5% atau 0,05. Maka dari itu dapat diketahui bahwa nilai r tabel adalah sebesar = 0,2638 Berdasarkan uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>			
X1.1	0,917	0,2638	Valid
X1.2	0,938	0,2638	Valid
X1.3	0,913	0,2638	Valid
X1.4	0,938	0,2638	Valid
X1.5	0,951	0,2638	Valid
X1.6	0,938	0,2638	Valid
X1.7	0,897	0,2638	Valid
X1.8	0,861	0,2638	Valid
<b>Kompetensi (X2)</b>			
X2.1	0,816	0,2638	Valid
X2.2	0,917	0,2638	Valid
X2.3	0,961	0,2638	Valid
X2.4	0,920	0,2638	Valid
X2.5	0,897	0,2638	Valid
X2.6	0,851	0,2638	Valid

<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>			
Z.1	0,713	0,2638	Valid
Z.2	0,747	0,2638	Valid
Z.3	0,842	0,2638	Valid
Z.4	0,922	0,2638	Valid
Z.5	0,881	0,2638	Valid
Z.6	0,885	0,2638	Valid
Z.7	0,906	0,2638	Valid
Z.8	0,879	0,2638	Valid
Z.9	0,829	0,2638	Valid
Z.10	0,766	0,2638	Valid
Z.11	0,769	0,2638	Valid
Z.12	0,613	0,2638	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y.1	0,818	0,2638	Valid
Y.2	0,858	0,2638	Valid
Y.3	0,907	0,2638	Valid
Y.4	0,909	0,2638	Valid
Y.5	0,924	0,2638	Valid
Y.6	0,867	0,2638	Valid
Y.7	0,919	0,2638	Valid
Y.8	0,929	0,2638	Valid
Y.9	0,906	0,2638	Valid
Y.10	0,848	0,2638	Valid

Sumber: *Data primer* diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil dari perhitungan korelasi keseluruhannya menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $r$  tabel = 0,02638). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari butir pernyataan pada instrumen penelitian yang meliputi variabel motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan layak sebagai instrumen indikator penelitian. Dapat diartikan bahwa pernyataan yang dicantumkan pada kuesioner mampu mengungkapkan variabel motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai perbandingan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan nilai r tabel. Apabila nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > r tabel maka hasilnya adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,969	0,2638	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,952	0,2638	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,952	0,2638	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,970	0,2638	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* nilai variabel > R tabel (0,2638) dan lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* (0,60). Dapat disimpulkan bahwa jawaban dari bulir-bulir pertanyaan mengenai variabel motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan merupakan jawaban pernyataan yang reliabel atau stabil.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi antara variabel *dependent* dan variabel *independent* terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah apabila data terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua cara yaitu menggunakan uji statistik non-

parametrik (*1-sample* K-S) dan berdasarkan grafik histogram. Hasil uji normalitas berdasarkan *1-sample* K-S pada penelitian ini dapat dilihat sbbagai berikut:

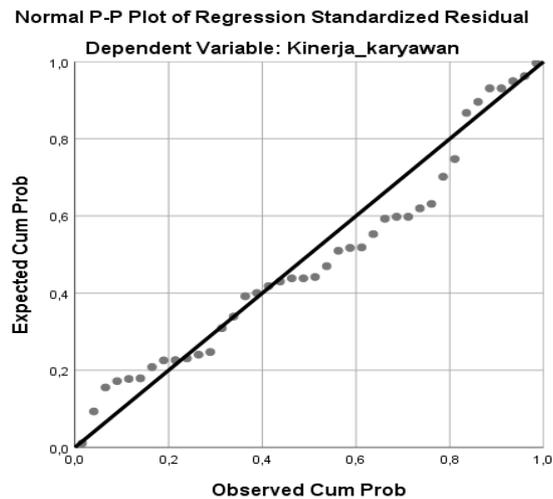
**Tabel 4.10**  
**1-Sample K-S**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54680529
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,096
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan data *output* SPSS dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) adalah sebesar  $0,062 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data yang ditinjau berdasarkan grafik normalitas plot dan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

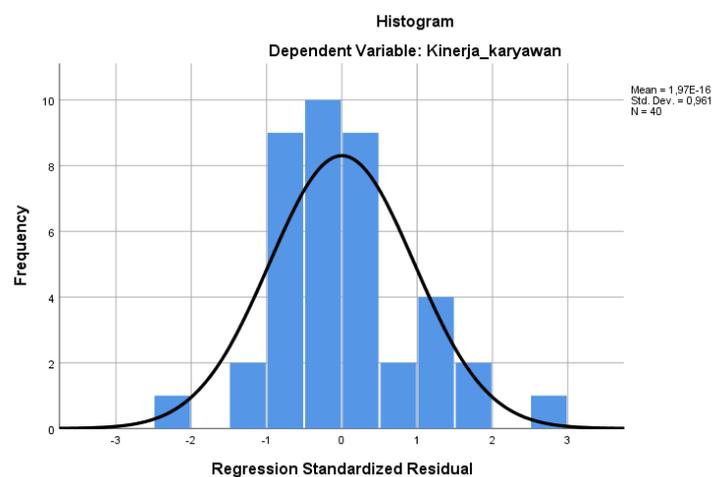
**Gambar 4.1**  
**Grafik Normalitas Plot**



Sumber: *Data primer* diolah, 2021

Berdasarkan grafik normalitas plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis dan berada disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**  
**Histogram**



Sumber: *Data primer* diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas terlihat kurva pada histogram membentuk gambar seperti sebuah lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan.

#### 4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dengan cara melihat kolom Sig. Pada baris *Linearity* di Anova tabel dan dengan melihat nilai F. Data dapat dikatakan memenuhi syarat linearitas apabila nilai Sig.<0,05.

**Tabel 4.11**  
**Ringkasan Uji Linearitas**

Model	Nilai F		Sig	Keterangan
	F hitung	F tabel		
Motivasi*Kepuasan Kerja ( $X_1*Z$ )	0,678	2,96	0,688	Linier
Kompetensi*Kepuasan Kerja ( $X_2*Z$ )	1,074	2,96	0,411	Linier
Motivasi*Kinerja Karyawan ( $X_1*Y$ )	1,072	2,96	0,399	Linier
Kompetensi*Kinerja Karyawan ( $X_2*Y$ )	0,833	2,96	0,592	Linier
Kepuasan Kerja*Kinerja Karyawan ( $Z*Y$ )	0,971	2,96	0,507	Linier

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja karyawan memiliki nilai F hitung < F tabel serta memiliki nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa garis regresi berbentuk linier.

### 4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel *independen*. Pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF ( *Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance*  $\leq 10$  atau nilai VIF  $\geq 10$ , maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Ringkasan Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,795	1,257	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,574	1,741	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (Z)	0,694	1,441	Bebas Multikolinieritas

Sumber: *Data primer* diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas uji multikolinieritas yang dilakukan pada variabel motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

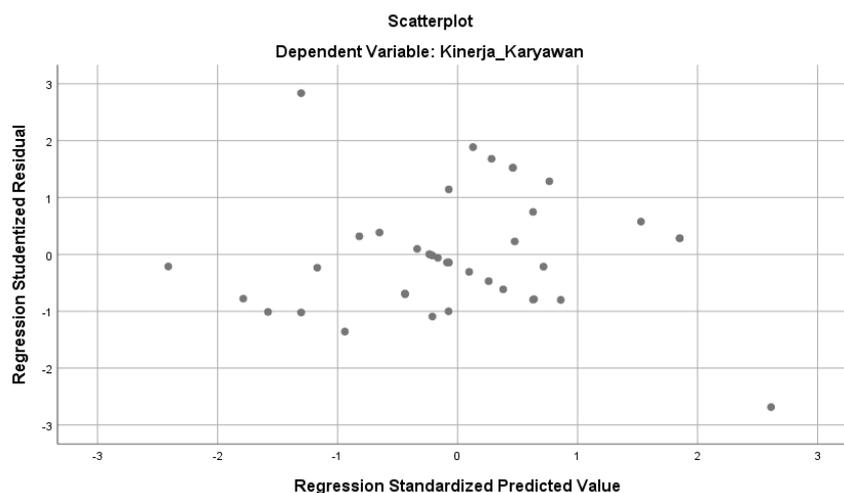
### 4.5.4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan uji yang dilakukan dalam menentukan ketidaksamaan *variance* pada suatu model regresi dengan cara uji glesjer dan analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan menganalisis dan mengamati *scatterplot*. Apabila grafik *scatterplot* yang ditunjukkan menyebar secara acak, maka model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala

heterokedasitas begitupula sebaliknya, apabila *scatterplot* membentuk pola tertentu maka menunjukkan adanya masalah heterokedasitas pada model regresi.

Berikut hasil uji heterokedasitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedasitas**



*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan gambar diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada garis dibawah angka 0 (nol) maupun diatasnya, dan juga tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedasitas.

## 4.6 Hasil Analisis Regresi

### 4.6.1 Hasil Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Pada penelitian ini, analisis regresi dilakukan dengan menggunakan uji MRA (*Moderated Regression Analysis*). Berikut hasil uji regersi dengan menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.13**  
**Uji Regresi Moderated**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,393	9,916		5,284	,000
	Motivasi (X1)	,529	,331	,372	1,597	,002
	Kompetensi (X2)	1,211	,353	,498	3,435	,002
	Kepuasan_Kerja (Z)	,130	,221	,146	,587	,041
	Motivasi*Kepuasan_Kerja	,017	,006	,818	2,612	,013
	Kompetensi*Kepuasan_Kerja	,013	,004	,571	3,311	,002
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
Adjusted R Square = 0,323						
n = 40						

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.13 variabel *moderating* yaitu interaksi antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja ( $X_1*Z$ ) memberikan nilai koefisien regresi sebesar 0,017 dengan signifikansi  $0,013 < 0,05$  sedangkan interaksi antara variabel kompetensi dengan kepuasan kerja ( $X_2*Z$ ) memberikan nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Tingkat signifikansi variabel *moderating* yang merupakan interaksi antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja ( $X_1*Z$ ) dan ineteraksi antara variabel kompetensi dengan kepuasan kerja ( $X_2*Z$ ) menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dibuktikan, hipotesis ketiga dan keempat diterima  $H_a$  yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan dan juga kepuasan

kerja berpengaruh signifikan dengan kompetensi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan, ini artinya dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi kepuasan kerja (Z) memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan:

$$Y = 52,393 + 0,529 X_1 + 1,211 X_2 + 0,130 Z + 0,017 X_1 * Z + 0,013 X_2 * Z$$

Dapat dinotasikan sebagai berikut;

- a. Nilai konstanta sebesar 52,393, artinya jika nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Z$ ) adalah tetap atau nol (0), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 52,393 satuan.
- b. Nilai koefisien variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,529, yang berarti jika seluruh nilai variabel koefisien lainnya tetap, maka jika ada kenaikan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan (arah hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti positif)
- c. Nilai koefisien variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1,211, yang berarti jika seluruh nilai variabel koefisien tetap, maka jika ada kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 1,211 satuan (arah hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti positif)
- d. Nilai koefisien motivasi ( $X_1$ ) yang telah dimoderasi oleh kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,017, yang berarti jika variabel *moderating* kepuasan kerja dengan

variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,017 satuan jika ada kenaikan satu satuan.

- e. Nilai koefisien kompetensi ( $X_2$ ) yang telah dimoderasi oleh kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,013, yang berarti jika variabel *moderating* kepuasan kerja dengan variabel kompetensi maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,013 satuan jika ada kenaikan satu satuan.

**Tabel 4.14 Uji R Model Moderated**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,409	,323	5,103

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\*Kepuasan\_Kerja, Motivasi, Kepuasan\_Kerja, Kompetensi, Motivasi\*Kepuasan\_Kerja

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,323 yang artinya kontribusi variasi variabel *independen* (motivasi dan kompetensi kerja) dengan variabel *moderating* mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya diluar model.

## 4.7 Hasil Uji Hipotesis

### 4.7.1 Hasil Uji t

**Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients Regresi		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta 2		
1	(Constant)	46,902	8,849		5,300	,000
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Positif ,040	,238	,028	4,168	,037
	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Positif,203	,296	,114	3,686	,032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,037 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,168 > t$  tabel  $2,026$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha<sub>1</sub> diterima yang artinya variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada pengujian hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 4.15, nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,032 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,686 > t$  tabel  $2,026$ , sehingga dapat disimpulkan juga bahwa Ha<sub>2</sub> diterima, yaitu variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.7.2 Hasil Uji F

**Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,777	2	11,388	23,373	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1499,598	37	40,530		
	Total	1522,375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $23,373 > F$  tabel 3,25, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Apabila persentase nilai  $R^2$  semakin besar maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y) juga semakin tinggi, begitupula sebaliknya apabila persentase nilai  $R^2$  semakin kecil maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y) juga semakin rendah. Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini antara lain:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 <sup>a</sup>	,452	,388	6,366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,388 yang artinya kontribusi variasi variabel *independen* (motivasi dan kompetensi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 38,8% sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya diluar model.

#### **4.9 Pembahasan Hasil Uji Data**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, instrumen penelitian (penyebaran kuesioner), serta beberapa kajian kepustakaan yang bersumber dari jurnal, dokumen, skripsi, thesis dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi” berikut peneliti sajikan pembahasan guna menjawab permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

##### **4.9.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi**

Berdasarkan data yang diolah dari SPSS dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 46,902 dan signifikansi parsial

dari nilai  $t$  hitung  $4,168 > t$  tabel  $2,026$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan pada hipotesis  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini memiliki arti apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Dalam penelitian ini indikator variabel motivasi meliputi daya pendorong, kemauan, prestasi, keahlian dan tanggung jawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi pada PT. Elsiscom Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manager berperan penting guna memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan semakin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>105</sup> Selain itu juga hasil penelitian ini juga didukung oleh Teori Robins yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan yang merupakan upaya demi mencapai suatu tujuan.<sup>106</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu upaya agar tercapainya suatu kinerja yang optimal. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

#### **4.9.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi**

Berdasarkan data yang diolah dari SPSS dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh dari nilai koefisien regresi (B) sebesar  $46,902$  dan

---

<sup>105</sup> Ridwan Isya Luthfi, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) XII (1)*; 234-260, Agustus 2014, h. 234-238.

<sup>106</sup> Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan MSDM*, 2011.

signifikansi parsial dari dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,686 > t$  tabel  $2,026$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan juga pada hipotesis kedua ini terima  $H_a$ . Hasil ini dapat diartikan apabila kompetensi karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi merupakan suatu cara yang diarahkan guna meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh A.A Made Bintang Cahyaningrat pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar”, dalam penelitiannya A.A Made menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.<sup>107</sup>

#### **4.9.3 Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke 3 ini dapat diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *moderating* nya. Sehingga dapat dikatakan bahwa posisi variabel *moderating* yaitu kepuasan kerja sebagai perantara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan akan memperkuat

---

<sup>107</sup>A.A Made Bintang Cahyaningrat, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar” dalam *Jurnal FISIP Universitas Udayana*, XII(6): 123-140, Juli 2018, h. 132-135.

pengaruh yang sudah ada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rendy Ganda dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Batu. Dari hasil penelitian ganda diperoleh hasil motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>108</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Afrisalia Nitasari dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus juga menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi variabel motivasi.<sup>109</sup>

#### **4.9.4 Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke 4 ini dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Ididengan kepuasan kerja sebagai variabel *moderating*. Sehingga dapat dikatakan bahwa posisi variabel moderasi yaitu kepuasan kerja sebagai perantara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan akan memperkuat pengaruh yang sudah ada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezki Alhamdi yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra

---

<sup>108</sup>Rendy Ganda, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Batu" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2015), h.43

<sup>109</sup> Rizki Afrisalia Nitasari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus" dalam *Jurnal of Management*, 1 (2): 446-454, Desember 2012, h. 446-454.

Semarang Convention Hotel yang menyatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja memoderasi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.<sup>110</sup> Kompetensi mendorong karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi agar mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi dapat ditunjang dengan mengikuti pelatihan, pendidikan serta pengalaman. Karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan profesinya agar pekerjaan yang dilakukan dapat dengan mudah ditangani.

---

<sup>110</sup> Rezki Alhamdi, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel” dalam *Jurnal Pariwisata Pesona*, III (1): 57-68, Juni 2018, h. 57-68.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,529, artinya jika ada kenaikan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung  $4,168 > t$  tabel  $2,026$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  dan sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.
2. Variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 1,211, ini berarti jika seluruh nilai variabel koefisien tetap, maka jika ada kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 1,211 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung  $3,686 > t$  tabel  $2,026$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  dan sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi.
3. Variabel *moderating* kepuasan kerja ( $X_1 * Z$ ) berhasil memperkuat variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah

Cabang Idi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dengan hasil hipotesis  $H_a$  diterima yaitu dengan uji t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,612 > 2,062$  dengan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ .

4. Variabel moderasi kepuasan kerja ( $X_2 * Z$ ) hanya berhasil memperkuat variabel kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,017 dengan hasil hipotesis  $H_a$  diterima yaitu dengan uji t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,311 > 2,062$  dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ .
5. Kontribusi variasi variabel *independen* (motivasi dan kompetensi kerja) mampu menjelaskan variabel *dependen* (kinerja karyawan) sebesar 38,8% sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya diluar model.

## 5.2 Saran

Variabel-variabel yang dipelajari dalam penelitian ini masih terbatas dan tempat juga hanya pada satu lokasi sehingga kedepan peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya yang akan memperluas ruang lingkup objek dan subjek penelitian sehingga dapat memperkaya literatur-literatur penelitian pada periode selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Wahab. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan* dalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen 1(1):125.
- Abdullah. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja.
- Achmad S. Rucky. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ainanur dan Satria Tirtayasa . 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* dalam jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1):1-14.
- Amstrong, M. and Baron. 2016. *Perfect Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. 2011. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- AY, Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Idi, wawancara di Idi, tanggal 9 September 2020.
- Bank Aceh. [www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id). Diunduh Pada Tanggal 06 Agustus 2020.
- Chandra, S.S. & Rajendra K. Sharma. 2012. *Sociology of Education*. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dhermawan, Sudibya, dan Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali* dalam jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6(2): 173.
- Egis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta* dalam Widya Cipta (1), Maret 2018; h. 40-46

- Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste* dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN : 2337-3067.
- Florida Dessy Putri Sannudin. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa* dalam Jurnal Modus 25(2):217-231.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar.2011. *Riset SDM dalam Organisasi*.Yogyakarta : PT. Gramedia pustaka utama.
- Imam Ghozali. 2013.*Aplikasi AnalisisMuktivariate dengan Program SPSS*.Medan:Perdana Mulya Saran.
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2013. *Human Resource Management an Experiental Approach*. Singapore : Mc Graw- Hill International Edition.
- John , M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson.2010.*Organizational Behavior and Management*. New York : McGraw Hill Company.
- Jusuf Soewadji. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Khan, Mubbsher Munawar, Zia Ur-Rehman, and Muhammad Khyzer Dost. 2012. *The impact of employee commitment on employee satisfaction role of employee performance as a moderating variable* dalam Singaporean Journal of Bussines , Economic and Management Study.
- LailatulBadriyah. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang*.SkripsiUniversitas Negeri Semarang.

- Malayu.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Refika Aditamah.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Effendi. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkomprehensipan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mas'Ud, Fuad. 2010. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mathis, Robert L., and John H.Jackson. 2011.*Human resource management: international Student Edition*.South-Western: Thomson.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Prof. Dr. Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M.,M.Pd. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmat Darmawan. 2015. *Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Elnusa Tbk*dalam jurnal Ekonomi, 6(1).
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Riani, Asri Laksmi.2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*.Bandung: Alfabeta.
- Rizal Faizal. (2018). *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan* dalam jurnal E-BA ISSN 2620-7958.

- Robbins, Stephen P., and Tim Judge. 2011. *Essentials of organizational behavior*. Vol. 7. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Gramedia.
- Siagian P. Sondang. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Makassar : Alfabeta Bandung.
- Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 59-70.
- Ulfa Anggraeni. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang*. Skripsi, IAIN Salatiga.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit, Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N., and Gary A. Yukl. 2015. *Organizational Behavior and Psychology Company, Interpretation*. Jakarta: Rineka Reserved.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- W, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yugi Supiyanto. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi* dalam Prosiding Seminar Nasional.

**Lampiran 1. Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA****SEBAGAI VARIABEL MODERASI****DI PT. BANK ACEH SYARIAH****CABANG IDI.**

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban dengan tanda checklikt ( $\surd$ ) pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai  
  
SS = Sangat Setuju  
  
S = Setuju  
  
KS = Kurang Setuju  
  
TS = Tidak Setuju  
  
STS = Sangat Tidak Setuju
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terima kasih atas partisipasi Anda.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Responden  
 Usia : Tahun  
 Jenis Kelamin : (1) Pria, (2) Wanita  
 Pendidikan Terakhir :  
 Masa Kerja : Tahun

### 1. VARIABEL MOTIVASI (X1)

No	PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>INDIKATOR</b>					
	<b>Daya pendorong</b>					
1.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
2.	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja pegawai					
	<b>Kemauan</b>					
3.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4.	Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
	<b>Prestasi</b>					
5.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
6.	Saya berkeinginan untuk berprestasi lebih tinggi lagi					
	<b>Membentuk keahlian</b>					
7.	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya					

## 2. VARIABEL KOMPETENSI (X2)

No	PERNYATAAN KOMPETENSI	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>INDIKATOR</b>					
	<b>Pengetahuan</b>					
1.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni					
2.	Ilmu yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
	<b>Keterampilan</b>					
3.	Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja sehingga target kerja selalu tercapai					
4.	Saya terbantu dengan fasilitas kantor yang dapat digunakan sehingga memudahkan pekerjaan					
	<b>Kemampuan</b>					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja					
6.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					

## 3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>INDIKATOR</b>					
	<b>Kepuasan Terhadap Gaji</b>					
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima berdasarkan tugas dan tanggung jawab saya					
2.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
	<b>Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja</b>					
3.	Peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan sesuai					
4.	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja sudah baik					
	<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri</b>					

5	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
	<b>Kepuasan Terhadap Interaksi Antar Karyawan</b>					
7.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
8.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
	<b>Kepuasan Terhadap Tanggung Jawab</b>					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
10.	Saya berada di tempat tugas pada saat jam kerja					
	<b>Kepuasan Terhadap Prestasi</b>					
11.	Ada kesempatan promosi jika saya memiliki prestasi baik					
12.	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki					

#### 4. VARIABEL KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN KINERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>INDIKATOR</b>					
	<b>Kualitas</b>					
1.	Kualitas pekerjaan saya selalu dievaluasi secara periodik dan selalu tidak pernah mendapat komplain dari nasabah maupun teguran dari atasan					
2.	Kualitas dalam bekerja merupakan hal yang saya sangat penting bagi saya karena pekerjaan ini sangat penting bagi saya					
	<b>Kuantitas</b>					
3.	Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan lebih banyak dari rekan-rekan kerja lain					

4.	Total penghasilan yang diperoleh berdasarkan banyak pekerjaan yang diselesaikan					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	<b>Efektifitas biaya</b>					
7.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
8.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit.					
	<b>Hubungan antar perorangan</b>					
9.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					
10.	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing					

Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu sekalian semoga kesuksesan selalu mengiringi langkah kita, Aamiin.

**Lampiran 2 : Identitas Responden**

No. Responden	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Latar Belakang Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
1	Laki-laki	S-1	Ekonomi	20
2	Laki-laki	SMA	IPS	5
3	Laki-laki	SMA	IPS	4
4	Perempuan	D3	Adminitrasi	3
5	Laki-laki	S-1	Hukum	11
6	Laki-laki	SMA	IPS	13
7	Perempuan	D3	Administrasi	15
8	Laki-laki	SMA	IPA	14
9	Perempuan	D3	Administrasi	11
10	Perempuan	D3	Akutansi	11
11	Laki-laki	SMA	IPA	12
12	Laki-laki	SMA	IPS	11
13	Laki-laki	S-1	Ekonomi	8
14	Perempuan	S-1	Perbankan Syariah	7
15	Laki-laki	D3	Administrasi	7
16	Laki-laki	D3	Administrasi	9
17	Laki-laki	S-1	Hukum	6
18	Laki-laki	SMA	IPS	6
19	Perempuan	S-1	Perbankan Syariah	5

20	Laki-laki	S-1	Ekonomi	4
21	Perempuan	D3	Akutansi	2
22	Laki-laki	SMA	IPA	1
23	Laki-laki	SMA	IPS	2
24	Laki-laki	SMA	IPS	3
25	Perempuan	D3	Adminitrasi	3
26	Laki-laki	SMA	IPA	2
27	Laki-laki	S-1	Ekonomi	2
28	Laki-laki	SMA 1	IPS	2
29	Perempuan	S-1	Ekonomi Akutansi	3
30	Perempuan	S-1	Perbankan Syariah	4
31	Laki-laki	SMA	IPA	2
32	Perempuan	SMA	IPS	8
33	Perempuan	S-1	Ekonomi Akutansi	3
34	Laki-laki	SMA	IPA	0,8
35	Perempuan	S-1	Ekonomi Pembangunan	4
36	Perempuan	S-1	Agribisnis	2
37	Perempuan	D-3	Administrasi Perakntoran	3
38	Perempuan	Strata-1	Perbankan Syariah	2
39	Laki-laki	Strata-1	Ekonomi	5
40	Perempuan	Strata-1	Agribisnis	16

## 2. Analisis Karakteristik Responden

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,0	5,0	5,0
	2	8	20,0	20,0	25,0
	3	6	15,0	15,0	40,0
	4	4	10,0	10,0	50,0
	5	3	7,5	7,5	57,5
	6	2	5,0	5,0	62,5
	7	2	5,0	5,0	67,5
	8	2	5,0	5,0	72,5
	9	1	2,5	2,5	75,0
	11	4	10,0	10,0	85,0
	12	1	2,5	2,5	87,5
	13	1	2,5	2,5	90,0
	14	1	2,5	2,5	92,5
	15	1	2,5	2,5	95,0
	16	1	2,5	2,5	97,5
	20	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Tingkat Pendidikan

---





32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	5	4	39
34	4	4	4	4	4	4	3	3	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	4	4	4	3	4	3	4	29

No Responden	Variabel Kompetensi (X2)						Jumlah
	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	3	3	3	20
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	3	3	3	3	19
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	5	5	27
9	4	4	5	5	5	5	28
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	4	3	3	22

12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	5	25
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	4	4	20
17	3	3	3	3	4	4	20
18	3	3	3	4		4	17
19	3	4	4	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	4	3	3	3	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	5	25
33	3	3	3	3	4	4	20
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	3	3	22

36	3	3	3	3	3	3	3	18
37	4	3	3	3	3	3	3	19
38	3	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	4	4	4	4	4	24

Kepuasan Kerja (Z)													
No Responden	Pernyataan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	44
2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
6	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	40
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	51
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	42
11	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50



40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Variabel Kinerja (Y)												
No Responden	Pernyataan										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	
2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
11	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	



## Lampiran 4 : Validitas Soal

## 1. Variabel Motivasi

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,842**	,752**	,842**	,967**	,842**	,857**	,654**	,695**	,616**	,917**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,842**	1	,964**	1,000**	,868**	1,000**	,747**	,829**	,554**	,467**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,752**	,964**	1	,964**	,845**	,964**	,733**	,809**	,552**	,470**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,842**	1,000**	,964**	1	,868**	1,000**	,747**	,829**	,554**	,467**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,967**	,868**	,845**	,868**	1	,868**	,892**	,684**	,731**	,650**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6	Pearson Correlation	,842**	1,000**	,964**	1,000**	,868**	1	,747**	,829**	,554**	,467**	,938**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,857**	,747**	,733**	,747**	,892**	,747**	1	,794**	,748**	,663**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,654**	,829**	,809**	,829**	,684**	,829**	,794**	1	,667**	,568**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_9	Pearson Correlation	,695**	,554**	,552**	,554**	,731**	,554**	,748**	,667**	1	,907**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_10	Pearson Correlation	,616**	,467**	,470**	,467**	,650**	,467**	,663**	,568**	,907**	1	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor_total	Pearson Correlation	,917**	,938**	,913**	,938**	,951**	,938**	,897**	,861**	,781**	,703**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Variabel Kompetensi



	N	40	40	40	40	39	40	40
--	---	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Kepuasan Kerja

Correlations														
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,959**	,782**	,618**	,677**	,521**	,556**	,534**	,368*	,294	,331*	,180	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,020	,066	,037	,265	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,959**	1	,793**	,679**	,655**	,586**	,616**	,566**	,396*	,337*	,360*	,212	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,033	,023	,189	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,782**	,793**	1	,766**	,732**	,662**	,748**	,635**	,625**	,444**	,561**	,394*	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,618**	,679**	,766**	1	,883**	,898**	,826**	,791**	,721**	,684**	,648**	,481**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,677**	,655**	,732**	,883**	1	,883**	,813**	,849**	,682**	,608**	,492**	,323*	,881**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,042	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6	Pearson Correlation	,521**	,586**	,662**	,898**	,883**	1	,876**	,904**	,721**	,684**	,547**	,382*	,885**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,556**	,616**	,748**	,826**	,813**	,876**	1	,886**	,813**	,607**	,633**	,468**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,534**	,566**	,635**	,791**	,849**	,904**	,886**	1	,760**	,694**	,560**	,439**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_9	Pearson Correlation	,368*	,396*	,625**	,721**	,682**	,721**	,813**	,760**	1	,766**	,726**	,594**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,020	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_10	Pearson Correlation	,294	,337*	,444**	,684**	,608**	,684**	,607**	,694**	,766**	1	,806**	,665**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,066	,033	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_11	Pearson Correlation	,331*	,360*	,561**	,648**	,492**	,547**	,633**	,560**	,726**	,806**	1	,878**	,769**

	Sig. (2-tailed)	,037	,023	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_12	Pearson Correlation	,180	,212	,394*	,481**	,323*	,382*	,468**	,439**	,594**	,665**	,878**	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,265	,189	,012	,002	,042	,015	,002	,005	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor_Total	Pearson Correlation	,713**	,747**	,842**	,922**	,881**	,885**	,906**	,879**	,829**	,766**	,769**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. Kinerja Karyawan

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,835**	,835**	,778**	,786**	,598**	,641**	,646**	,615**	,538**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,835**	1	,889**	,806**	,762**	,686**	,689**	,755**	,667**	,559**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,835**	,889**	1	,921**	,870**	,686**	,689**	,809**	,770**	,610**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,778**	,806**	,921**	1	,889**	,730**	,740**	,813**	,773**	,645**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,786**	,762**	,870**	,889**	1	,746**	,803**	,821**	,832**	,709**	,924**



	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 5. Analisa Data

X1 (Motivasi)	X2 (Kompetensi)	X3 (Kepuasan Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)	X1X2 (Motivasi*Kepuasan Kerja)	X1X3 (Kompetensi*Kepuasan Kerja)
29	20	44	36	1276	880
32	25	45	39	1440	1125
32	24	51	50	1632	1224
32	19	46	47	1472	874
38	24	38	30	1444	912
32	19	40	36	1280	760
24	24	51	40	1224	1224
32	27	56	43	1792	1512
32	28	58	41	1856	1624
32	18	42	50	1344	756
26	22	41	35	1066	902
24	24	48	36	1152	1152
32	25	60	50	1920	1500
24	18	58	41	1392	1044
32	24	50	50	1600	1200
29	20	48	40	1392	960
24	20	50	50	1200	1000
24	21	45	40	1080	945
24	23	48	40	1152	1104

32	24	51	50	1632	1224
24	18	36	48	864	648
32	24	48	46	1536	1152
24	18	42	40	1008	756
32	20	40	40	1280	800
32	24	48	40	1536	1152
40	30	53	40	2120	1590
32	24	48	40	1536	1152
32	30	42	30	1344	1260
32	30	57	40	1824	1710
29	24	48	35	1392	1152
32	24	57	50	1824	1368
32	25	60	50	1920	1500
39	20	44	40	1716	880
30	24	48	40	1440	1152
32	22	36	30	1152	792
32	18	36	31	1152	648
32	19	46	40	1472	874
24	18	46	44	1104	828
24	18	36	31	864	648
29	24	48	40	1392	1152

## a. Uji Reliabilitas

## 1. Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	10

## 2. Kompetensi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	6

## 3. Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	12

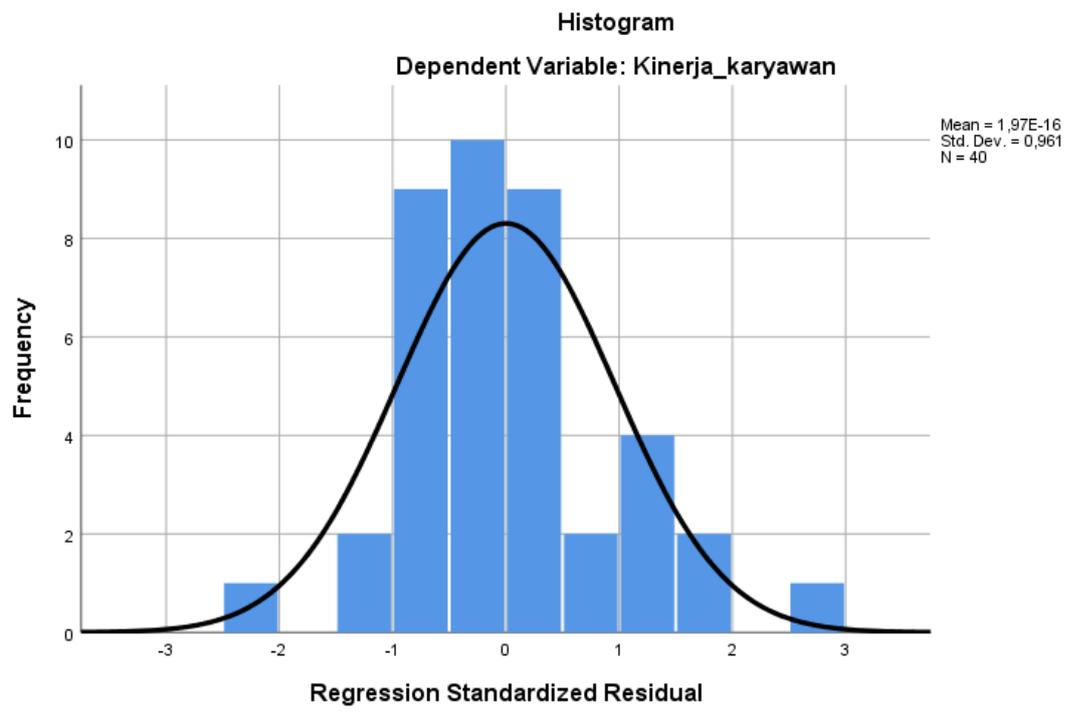
## 4. Kinerja karyawan

**Reliability Statistics**

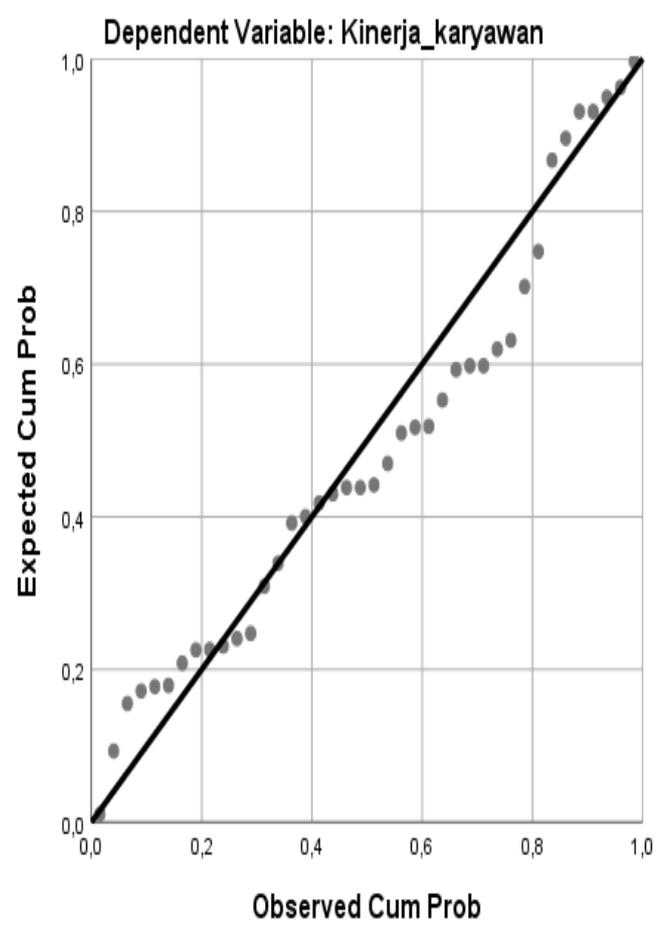
Cronbach's Alpha	N of Items
,970	10

## C. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54680529
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,096
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## C. Uji Linearitas

## 1. Motivasi\*Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	213,832	7	30,547	,627	,730
		Linearity	15,484	1	15,484	,318	,577
		Deviation from Linearity	198,348	6	33,058	,678	,668
	Within Groups		1559,143	32	48,723		
	Total		1772,975	39			

## 2. Komptensi\*Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	821,272	10	82,127	2,503	,026
		Linearity	504,178	1	504,178	15,363	,000
		Deviation from Linearity	317,094	9	35,233	1,074	,411
	Within Groups		951,703	29	32,817		
	Total		1772,975	39			

## 3. Kinerja Karyawan\*Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	250,987	7	35,855	,919	,505
		Linearity	,050	1	,050	,001	,972
		Deviation from Linearity	250,937	6	41,823	1,072	,399
	Within Groups		1247,988	32	39,000		
	Total		1498,975	39			

## 4. Kinerja Karywan\*Kompetensi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	307,990	10	30,799	,750	,673
		Linearity	,272	1	,272	,007	,936
		Deviation from Linearity	307,718	9	34,191	,833	,592
	Within Groups		1190,985	29	41,068		
	Total		1498,975	39			

## 5. Kinerja Karyawan\*Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	839,142	15	55,943	2,035	,058
		Linearity	465,248	1	465,248	16,922	,000
		Deviation from Linearity	373,894	14	26,707	,971	,507
	Within Groups		659,833	24	27,493		
	Total		1498,975	39			

## D. Uji Multikolinieritas

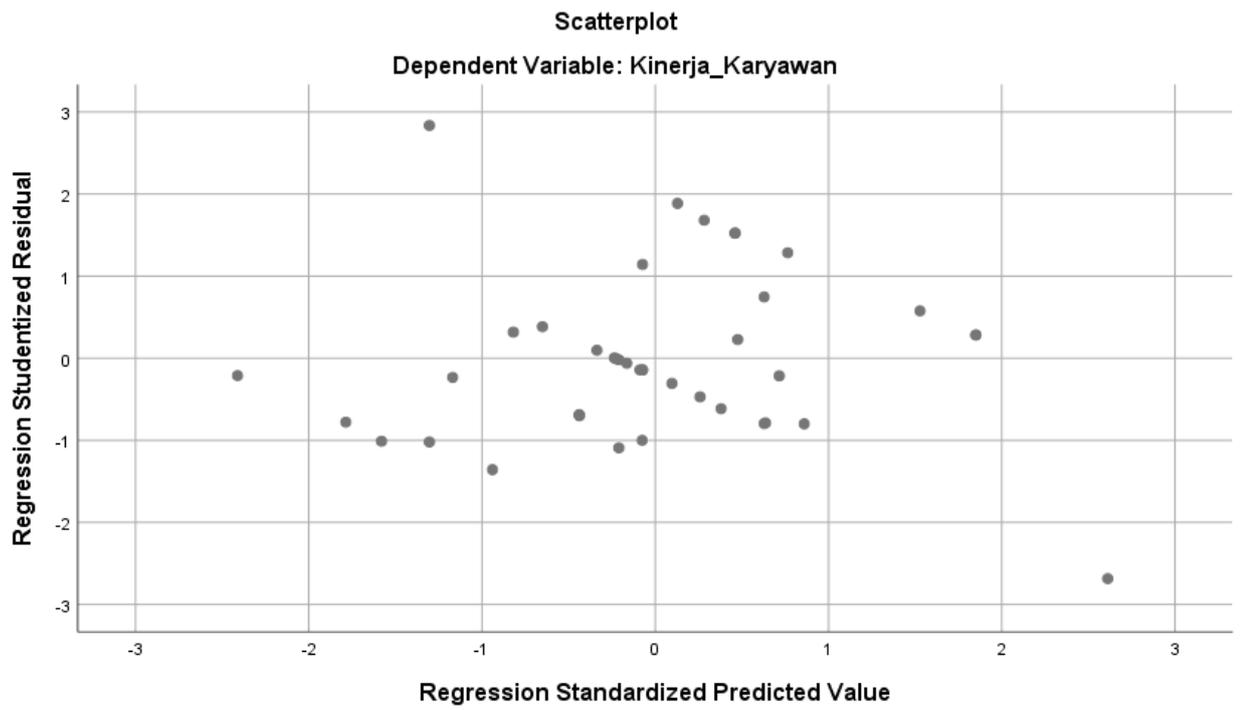
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,995	7,264		2,753	,009		
	Motivasi	,191	,200	,132	,957	,345	,795	1,257
	Kompetensi	-,889	,286	-,503	-3,108	,004	,574	1,741

	Kepuasan_Kerja	,747	,135	,813	5,525	,000	,694	1,441
--	----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

E. Uji heterokedasitas



## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 <sup>a</sup>	,452	,318	6,366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### 2. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,902	8,849		5,300	,000
	X1	,040	,238	,028	,168	,027
	X2	,203	,296	,114	,686	,032

a. Dependent Variable: Y

## 3. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,777	2	11,388	23,373	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1499,598	37	40,530		
	Total	1522,375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## G. Uji Regresi Metode MRA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,409	,323	5,103

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\*Kepuasan\_Kerja, Motivasi, Kepuasan\_Kerja, Kompetensi, Motivasi\*Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613,675	5	122,735	4,714	,002 <sup>b</sup>
	Residual	885,300	34	26,038		
	Total	1498,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

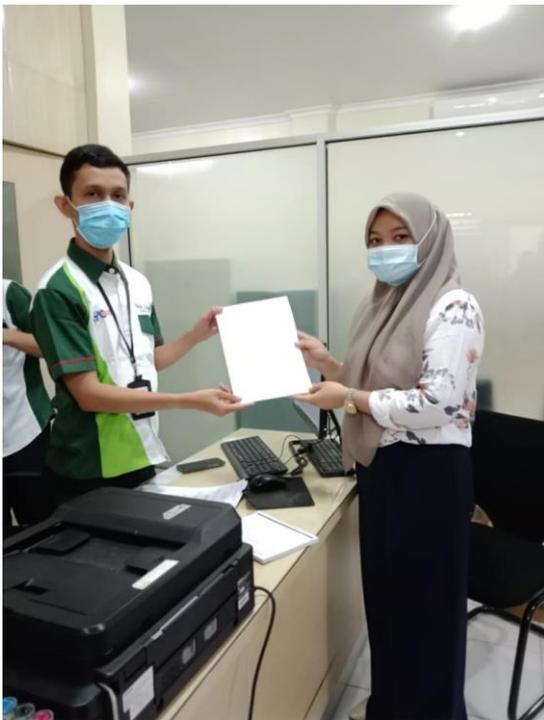
b. Predictors: (Constant), Kompetensi\*Kepuasan\_Kerja, Motivasi, Kepuasan\_Kerja, Kompetensi, Motivasi\*Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,393	9,916		5,284	,000
	Motivasi	,529	,331	,372	2,597	,002
	Kompetensi	1,211	,353	,698	3,435	,002
	Kepuasan_Kerja	,130	,221	,146	2,587	,041
	Motivasi*Kepuasan_Kerja	,017	,006	,818	2,612	,013
	Kompetensi*Kepuasan_Kerja	,013	,004	,571	3,311	,002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Lampiran 6. Dokumentasi**



## Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP



#### I. IDENTITAS DIRI

Nama : Tiara Dewi  
Tempat/Tanggal Lahir : Peureulak 03 September 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Lhok Dalam, Kecamatan Peureulak,  
Kabupaten Aceh Timur

#### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN 1 Peureulak  
SMP : SMPN 1 Peureulak  
SMA : SMAN 1 Peureulak  
Perguruan Tinggi : IAIN Langsa, Program Studi Perbankan Syariah

**Langsa, 21 Oktober 2021**

**Tiara Dewi**

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**  
**NOMOR 32 TAHUN 2021**  
**T E N T A N G**  
**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;**

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 14 Desember 2020.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan : **Dr. Early Ridho Kismawadi, MA** sebagai Pembimbing I dan **Chahayu Astina, M.Si** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Tiara Dewi**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012017167, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di PT.Bank Aceh Syariah Cabang Idi"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun dihitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa  
Pada Tanggal : 27 Januari 2021 M  
14 Jumadil Tsani 1442 H

Dekan,  
  
Iskandar

Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

Nomor : 752/Idi-01/V/2021  
Lampiran : 1 Lembar

Idi, 28 Mei 2021

Kepada Yth:  
**BPK.DEKAN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Di -

Tempat

Perihal : Izin Untuk Penelitian Ilmiah

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 181/In.24/FEBI/PP.00.9/03/2021 tanggal 24 Mei 2021 Perihal Permohonan Izin Untuk Penelitian Ilmiah, maka dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya PT Bank Aceh Syariah Cabang Idi dapat mempertimbangkan izin Permohonan Izin Untuk Penelitian Ilmiah tersebut.
2. Judul penelitian yang di ajukan yakni “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi Di Bank Aceh Cabang Idi”.
3. Terkait maraknya penyebaran virus corona, maka dengan ini diharapkan kepada mahasiswa/i yang akan mengikuti PKL di wilayah kantor Bank Aceh Cabang Idi untuk dapat melakukan Swab Test Antigen sebelum melakukan magang, serta mengikuti protokol kesehatan dan tidak melakukan kegiatan di luar area Kabupaten Aceh Timur.

Demikian yang dapat kami sampaikan, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

PT. BANK ACEH SYARIAH  
CABANG IDI

  
TEUKU FIRMANSYAH  
Pemimpin

Lampiran nama mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian ilmiah di kantor Bank Aceh Cabang Idi adalah sebagai berikut :

No.	Nama	NPM
1.	Tiara Dewi	4012017167