

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.<sup>1</sup>

Menurut kamus kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja superior dari sebuah pekerjaan. Menurut Cira dan Benjamin (1998) kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 271

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 420

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Armstrong, kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Spencer, mengemukakan komponen-komponen kompetensi mencakup ; *motive, traits, self concept, knowledge, dan skill*.<sup>3</sup>

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007).

Selanjutnya Spencer menjelaskan, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.53

<sup>4</sup> Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 10

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kemampuan**

Variabel	Defenisi	Indikator
<b>Kemampuan (X1)</b>	Kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki pengetahuan usaha (self knowledge).</li> <li>b. Memiliki imajinasi atau khayalan (imagination) .</li> <li>c. Memiliki pengetahuan praktik (practical knowledge).</li> <li>d. Memiliki kemampuan untuk menemukan (search ability).</li> <li>e. Memiliki kemampuan menghitung (computation ability).</li> </ol>

**Sumber:** Mardiana Sri Rahayu, Analisis Faktor Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha Bagi masyarakat di Desa Bengal Kecamatan Kedunggalar Kabupaten Ngawi, Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi, Vol. 13, No. 1, Juni 2014, hlm. 75.

Berikut penjelasan masing-masing dari indikator di atas:

- a. Memiliki pengetahuan usaha (self knowledge), yaitu memiliki pengetahuan tentang usaha yang akan dilakukan atau ditekuni.
- b. Memiliki imajinasi atau khayalan (imagination), yaitu memiliki imajinasi, ide, dan perspektif serta tidak mengandalkan sukses masa lalu.
- c. Memiliki pengetahuan praktik (practical knowledge), yaitu memiliki pengetahuan praktis, misalnya pengetahuan teknik, desain, pemrosesan, pembukuan, administrasi, dan pemasaran.
- d. Memiliki kemampuan untuk menemukan (search ability), yaitu kemampuan menemukan, berkreasi, dan berimajinasi.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Memiliki kemampuan menghitung (computation ability), yaitu kemampuan berhitung dan memprediksi keadaan pada masa yang akan datang.<sup>5</sup>

**Tabel 1.2**  
**Indikator Keterampilan**

Variabel	Defenisi	Indikator
<b>Keterampilan (X2)</b>	Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Technical skills</li> <li>b. Management Skills</li> <li>c. Entrepreneurship Skills</li> <li>d. Personal Maturity Skills</li> </ol>

**Sumber:** Ari Irawan dan Hari Mulyadi, Pengaruh Keterampilan Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Distro Kreative Independent Clothing Kommunity di Kota Bandung), Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, hlm. 217-218

Berikut penjelasan masing-masing indikator:

- a. Technical skills Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.
- b. Management Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan

<sup>5</sup> Mardiana Sri Rahayu, Analisis Faktor Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha Bagi masyarakat di Desa Bengal Kecamatan Kedunggalar Kabupaten Ngawi, Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi, Vol. 13, No. 1, Juni 2014, hlm. 75.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

- c. Entrepreneurship Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.
- d. Personal Maturity Skills Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.<sup>6</sup>

Kompetensi dalam Islam, bahwa Islam memandang keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, bahkan Sayyidina Ali r.a. pernah berkata *“kebatilan yang terorganisir akan mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir”*. Kata *terorganisir* mengandung makna tersusun dengan pola rencana yang matang dan dihuni oleh individu-individu yang berkualitas menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

<sup>6</sup> Ari Irawan dan Hari Mulyadi, Pengaruh Keterampilan Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Distro Kreatif Independent Clothing Community di Kota Bandung), *Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, hlm. 217-218

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.<sup>7</sup>

Rasulullah SAW. bersabda,

إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَآ نَتَّظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخري)

“Jika suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhari).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi. Sedangkan menurut Mulyadi, kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian

<sup>7</sup> Veitzal Rivai, *Op.Cit*, hlm.410-411

organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>8</sup>

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>9</sup>

Sedangkan Pentingnya kinerja yaitu ;

1. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam keompok setinggi-tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.
3. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

<sup>8</sup>Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 604

<sup>9</sup>Moeheriono, *Pengukuran kinerja berbasis Kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya*, Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada, 2012, hlm.95

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.3**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel	Defenisi	Indikator
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol>

Sumber: M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan*, 2013, hlm.51-52

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu:

1. *Faktor Individu, kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.*
2. *Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.*
3. *Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward sistem).<sup>10</sup>*

Kinerja dalam Islam memandang bahwa setiap manusia harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.<sup>11</sup> Allah Subhanahuwata'ala berfirman dalam surah Al-Isra: 84.

<sup>10</sup>Moeheriono, *Indikator Kinerja Utama (IKU) Op.Cit*, hlm. 66

<sup>11</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm



قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya. (QS. Al-Isra : 84).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.<sup>12</sup>

Pengaruh kompetensi dalam lingkup perusahaan merupakan hal penting yang harus diketahui. Karena, kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan atau pegawai yang tidak memiliki kompetensi dapat menghambat kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, dan jika hal tersebut terjadi maka akan menimbulkan suatu masalah bagi sebuah perusahaan. Masalah diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaan.<sup>13</sup>

Penulis melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Selatpanjang yang beralamat di jalan Imam bonjol kecamatan tebing tinggi kabupaten kepulauan meranti yang saat ini dipimpin oleh bapak Andi Oki. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Selatpanjang ini memiliki karyawan berjumlah dua belas orang. Dimana, latar belakang karyawan yang berasal dari perbankan

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Op.Cit, hlm.410

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2011) hlm.52

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

syariah hanya berjumlah satu orang. Selebihnya mereka berasal dari lulusan SMA, pendidikan guru Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Atas, Manajemen, Ilmu Politik dan Peternakan. Pada saat melakukan penelitian lapangan, penulis menemukan masalah yakni kurangnya keberhasilan kinerja pada karyawan. Kurangnya kualitas kerja atau kinerja karyawan menimbulkan hambatan dalam menentukan keberhasilan perusahaan.<sup>14</sup> Tidak hanya itu saja, masalah lain yang penulis temukan adalah kurangnya keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang bekerja disana rata-rata mereka yang berlatar belakang dari pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya.

**Tabel 1.4**  
**Kompetensi**

Nama Karyawan	Jabatan	Lulusan
Ade Firmansyah	<i>Branch Operation &amp; Service Manager</i>	S1 Manajemen
Ade Irawan	<i>Syariah Funding Executive</i>	S1 Manajemen
Espendi	<i>Syariah Funding Executive</i>	SMA
Gusti Ramli	<i>Jr. Consumer Banking Relation</i>	S1 Ilmu Politik
Ice Dwi Purwasih	<i>Customer Service Representative</i>	D3 Perbankan Syariah
M.Mazlan	<i>Security</i>	D3 Manajemen Informatika
M.Refli Rudi	<i>Security</i>	SMA
Nora Firdayanti	<i>Syariah Funding Executive</i>	S1 Manajemen
Pratipto	<i>Office Boy</i>	SMA
Sri Nofriyani	<i>Teller</i>	S1 PGSD
Tengku Muslim Hidayat	<i>Jr. Consumer Banking Relation Manager</i>	S1 Teknologi Hasil Pertanian

**Sumber : PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang**

Dari banyaknya karyawan yang ada hanya satu saja yang lulusan dari perbankan syariah. Walaupun demikian, mereka yang berasal dari jurusan perbankan syariah kurang menguasai keahliannya, bahkan sering bertanya kepada

<sup>14</sup> Sri Nofriyani (*Teller*), *Wawancara*, Selatpanjang pada tanggal 04 Maret 2018

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang berlatar belakang bukan dari jurusan perbankan syariah. Jika dilihat sangat tampak perbedaannya sekali, mereka yang tidak berasal jurusan perbankan syariah justru lebih menguasai dibanding mereka yang berasal dari jurusan perbankan. Namun, tidak semua mereka yang berasal dari jurusan yang non jurusan perbankan syariah mengetahui, salah satunya mereka yang berasal dari jurusan pendidikan guru sekolah dasar juga tidak mengetahui dan akibatnya kinerja karyawan disana menjadi terhambat. Sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan atau mengerjakan tugasnya dengan baik.

Berikut perkembangan besarnya target dan realisasi pendapatan yang di capai PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang.

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Target dan Realisasi Yang dicapai oleh**  
**Karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang**

No	Tahun	Target Rupiah	Realisasi Rupiah	Persentase %
1	2015	1.000.000.000	925.000.000	92,5 %
2	2016	2.000.000.000	1.764.000.000	88,2%
3	2017	2.500.000.000	2.230.000.000	89,2%

*Sumber: PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang*

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SELATPANJANG KECAMATAN TEBING TINGGI**



## **KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH ”**

### **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus kepada permasalahan yang diteliti, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yakni “**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SELATPANJANG**”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap kemampuan dan keterampilan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya kemampuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti.
- b. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah pengaruh kemampuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti.

**2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat, baik secara praktis maupun teoritis, yaitu:

- a. Sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang ekonomi dan Ekonomi Islam.
- b. Sebagai bahan rujukan untuk menambah khazanah di perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum, dan Perpustakaan UIN Suska Riau.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE).

**E. Metode Penelitian****1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang jalan Imam Bonjol Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Subjek dan Objek

Subjek penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Bank Syariah Kantor Cabang Selatpanjang. Objek penelitian ini adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 11 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang. Dengan melihat jumlah tersebut maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah *Sampling Total*.<sup>15</sup> *Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau kurang dari 30 orang.

## 4. Sumber Data

Adapun jenis-jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu data dari sumber langsung yang penulis dapatkan dari responden di lapangan yakni manajer dan para karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti.
- b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari pihak-pihak yang terkait, serta buku-buku atau kitab-kitab perpustakaan yang dapat membantu penelitian ini guna melengkapi data-data.

<sup>15</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung:Alfabeta,2015) hlm.67

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data-data dalam melakukan penelitian, maka penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut :<sup>16</sup>

- a. Wawancara. Penulis melakukan tanya jawab kepada karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang.
- b. Observasi adalah teknik pengambilan data di mana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti. Teknik ini digunakan dengan terjun langsung ke dalam lingkungan penelitian dilaksanakan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap hal-hal yang muncul terkait dengan informasi antara data yang dibutuhkan.
- c. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian seperti profil perusahaan, aturan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan, struktur organisasi dan lain-lainnya.
- d. Angket/Kuesioner. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.<sup>17</sup>
- e. Studi Pustaka

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm. 137-145

<sup>17</sup> Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 51

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri file atau dokumen-dokumen, literatur serta informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diperoleh dengan data statistik.<sup>18</sup> Analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuisioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika R bernilai minimal 0,3. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien relasi R hitung besar sama  $\geq$  R tabel.<sup>19</sup>

#### 2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan

<sup>18</sup>Sutrisno Badri, *Metode Statiska untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Ombak, 2012), hlm.12

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm.236



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan.<sup>20</sup>

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum Si^2}{Si^2}\right)$$

k = Jumlah item

$\sum Si^2$  = jumlah varians skor total

$Si^2$  = varians responden untuk item ke i<sup>21</sup>

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Pengukuran variabel bebas dan variabel dalam penelitian ini diatur dengan skala likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek<sup>22</sup> dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, varian jawaban untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

<sup>20</sup> Sugiono, *Op.Cit*, hlm.121

<sup>21</sup> Husaini Usman, *Op.Cit*, hlm.291

<sup>22</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006),

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.6**  
**Skala Pengukuran**

Kategori	Skor
SS	5
S	4
N	3
TS	2
STS	1

b. Uji Regresi Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel indeenden ditunjukkan dalam persamaan:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kemampuan

X<sub>2</sub> = Keterampilan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>..b<sub>5</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = Kesalahan pengganggu (*distrubance terma*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Uji Hipotesis

## 1. Uji Hipotesis 1:Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertaa digunakan uji F yaitu untuk menguji keaberrtian regresi secraa keseluruhan dengan rumus hipoteis sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dengan menggunakan uji F variasinya adalah dengan membandngkan Fhitung (F<sub>h</sub>) dengan Ftabel (F<sub>t</sub>) pada  $\alpha=0,05$  apabila hasilnya menunjukkan:

- a.  $F_h \geq F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
- b.  $F_h \leq F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya dari model regresi tidak berhasil menerangkan secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Uji Hipotesis H: Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis yang menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\neq 0,05$ , apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a.  $T_h \geq t_0$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variasi variabel terikat dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- b.  $T_h \leq t_0$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variasi variabel terikat dan



tidak terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

#### d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya persentase variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y), dilakukan analisa koefisien determinasi, dengan formulasi:

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

Setelah diketahui hasil dari perhitungan di atas, barulah diketahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu menggambarkan adanya hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah kompetensi terhadap

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

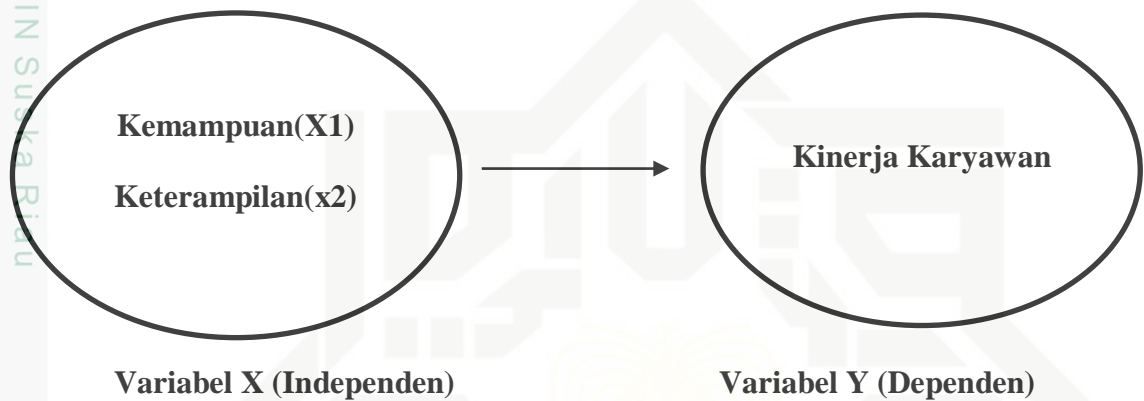
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dari masalah dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**



### G. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara-antara variabel – variabel dalam penelitian serta merupakan pernyataan yang paling spesifik .

Dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang ditinjau menurut ekonomi syariah sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** : Kemampuan dan Keterampilan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Ha** : Kemampuan dan Keterampilan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penulis, hipotesis kerjanya pada penelitian ini yaitu: diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerjakaryawan.

## H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab. Masing-masing bab diuraikan kepada beberapa unit dan sub unit, yang mana keseluruhan uraian tersebut mempunyai hubungan dan saling berkaitan satu sama lainnya.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Meliputi Latar Belakang Masalah terdiri dari pengertian kinerja, pentingnya kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja dalam pandangan Islam. Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan,

### **BAB II GAMBARAN UMUM PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG SELATPANJANG**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang: sejarah berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri, visi dan misi, struktur organisasi, nilai dan akad PT. Bank Syariah Mandiri.

### **BAB III TINJAUAN TEORITIS**

Yang terdiri dari pengertian kinerja, tujuan dan sasaran kinerja, indikator kinerja yang baik, faktor-faktor yang mempengaruhi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja, kinerja dalam pandangan Islam, pengertian kompetensi, karakteristik kompetensi, hubungan kompetensi dengan prestasi kerja (kinerja), dan kompetensi dalam Islam.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian terdiri dari Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sayariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kepulauan Meranti.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup, dimana pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.