

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS BANK BTN SYARIAH DI  
WILAYAH DKI JAKARTA)**



**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)**

**Oleh :**

**ALFIANSYAH**

**NIM : 1507025007**

**NIMKO : 3954020215007**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
TAHUN 2019 M/1440 H**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS BANK BTN SYARIAH DI  
WILAYAH DKI JAKARTA)**



**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)**

**Oleh :**

**ALFIANSYAH**

**NIM : 1507025007**

**NIMKO : 3954020215007**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
TAHUN 2019 M/1440 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta”** merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
2. Semua sumber yang digunakan dalam penulisan ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.

Jakarta, 6 Oktober 2019



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta**” ditulis oleh Alfiansyah, NIM: 1507025007, NIMKO: 3954020215007 telah disetujui untuk diajukan ke dalam sidang skripsi Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah.

Pembimbing,

  
Rahmat Dahlan, S.E.I., M.Si.

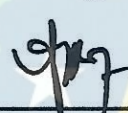


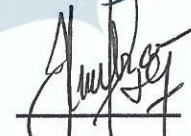
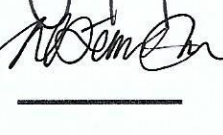
## PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta”, ditulis oleh Alfiansyah, NIM: 1507025007, NIMKO: 3954020215007, telah disetujui untuk diajukan ke dalam sidang skripsi Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarana Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,

  
Fitri Liza, S.Ag., M.A

| Nama  | Tanda Tangan  | Tanggal           |
|---|---|-------------------|
| <u>Fitri Liza, S.Ag., M.A.</u>                              |  | <u>05/12/19</u>   |
| Ketua<br><u>Ai Fatimah Nur Fuad, Lc., MA, Ph.D.</u>         |  | <u>5/12/19</u>    |
| Sekretaris<br><u>RAHMAT DAHLAN, S.E.I., M.Si.</u>           |  | <u>5/12/19</u>    |
| Anggota/Pembimbing<br><u>Mitra Sami Gultom SE.,I., MEI.</u> |  | <u>5/12/2019</u>  |
| Anggota/Penguji I<br><u>Zaenudin SE., M.Si.</u>             |  | <u>04/12/2019</u> |
| Anggota/Penguji II  |   |                   |

## ABSTRAK

Alfiansyah, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta”. Skripsi, Progam Studi Perbankan Syariah. Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Jakarta. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda melalui bantuan SPSS 25.0 dalam menganalisis data.

Bedasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan sebesar 5%, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: secara parsial 1). Variabel kompetensi memiliki nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien sebesar 0,401, maka variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan  $0,00 > 0,05$  dan nilai koefisien 0,536, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) didapatkan koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 72,5% dapat disimpulkan bahwa Pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| <b>Halaman Sampul</b> .....                          | i    |
| <b>Halaman Pernyataan</b> .....                      | ii   |
| <b>Persetujuan Pembimbing</b> .....                  | iii  |
| <b>Pengesahan Panitia Ujian Skripsi</b> .....        | iv   |
| <b>Kata Pengantar</b> .....                          | v    |
| <b>Abstrak</b> .....                                 | vii  |
| <b>Daftar Isi</b> .....                              | viii |
| <b>Daftar Tabel</b> .....                            | xi   |
| <b>Daftar Gambar</b> .....                           | xiii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                             |      |
| A. Latar Belakang .....                              | 1    |
| B. Identifikasi Masalah .....                        | 11   |
| C. Pembatasan Masalah .....                          | 12   |
| D. Perumusan Masalah .....                           | 12   |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....               | 12   |
| F. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....           | 14   |
| G. Sistematika Penulisan .....                       | 16   |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                         |      |
| A. Kompetensi .....                                  | 18   |
| 1. Pengertian Kompetensi .....                       | 18   |
| 2. Karakteristik Kompetensi .....                    | 19   |
| 3. Indikator Kompetensi .....                        | 21   |
| 4. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.....  | 21   |
| B. Kompensasi .....                                  | 22   |
| 1. Pengertian Kompensasi.....                        | 22   |
| 2. Jenis-Jenis Kompensasi.....                       | 23   |
| 3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....      | 25   |
| 4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....         | 26   |
| 5. Indikator Kompensasi .....                        | 27   |
| 6. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan ..... | 27   |
| C. Kinerja Karyawan .....                            | 28   |
| 1. Pengertian Kinerja Karyawan .....                 | 28   |
| 2. Tujuan Kinerja .....                              | 30   |

|  |    |
|--|----|
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 30 |
| 4. Indikator Kinerja Karyawan .....              | 31 |
| D. Kerangka Berfikir .....                       | 35 |
| E. Hipotesis.....                                | 36 |

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Ruang Lingkup Penelitian.....              | 37 |
| 1. Jenis Penelitian.....                      | 37 |
| 2. Variabel Penelitian .....                  | 38 |
| 3. Pengukuran Variabel.....                   | 39 |
| 4. Populasi dan Sampel .....                  | 40 |
| 5. Teknik Sampling .....                      | 41 |
| 6. Lokasi Penelitian.....                     | 42 |
| B. Metode Pengumpulan Data.....               | 42 |
| 1. Jenis Penelitian.....                      | 42 |
| 2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....    | 42 |
| C. Metode Pengolahan Data .....               | 45 |
| D. Metode Analisis Data.....                  | 46 |
| 1. Uji Validitas dan Realibilitas .....       | 46 |
| a. Uji Validitas .....                        | 46 |
| b. Uji Realibilitas .....                     | 46 |
| 2. Uji Asumsi Klasik.....                     | 47 |
| a. Uji Normalitas.....                        | 47 |
| b. Uji Autokorelasi.....                      | 48 |
| c. Uji Multikolinearitas .....                | 49 |
| d. Uji Heteroskedastisitas.....               | 49 |
| 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 50 |
| 4. Uji Hipotesis .....                        | 51 |
| a. Uji T .....                                | 51 |
| b. Uji F .....                                | 52 |
| c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....   | 53 |

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan.....         | 54 |
| 1. Sejarah Singkat Bank BTN Syariah..... | 54 |
| 2. Profil Bank BTN Syariah.....          | 56 |
| 3. Visi dan Misi Bank BTN Syariah .....  | 57 |
| B. Gambaran Umum Responden .....         | 58 |
| 1. Data Responden .....                  | 58 |
| a. Karakteristik Jenis Kelamin .....     | 58 |
| b. Karakteristik Jenis Usia .....        | 59 |
| c. Karakteristik Status Pernikahan ..... | 60 |

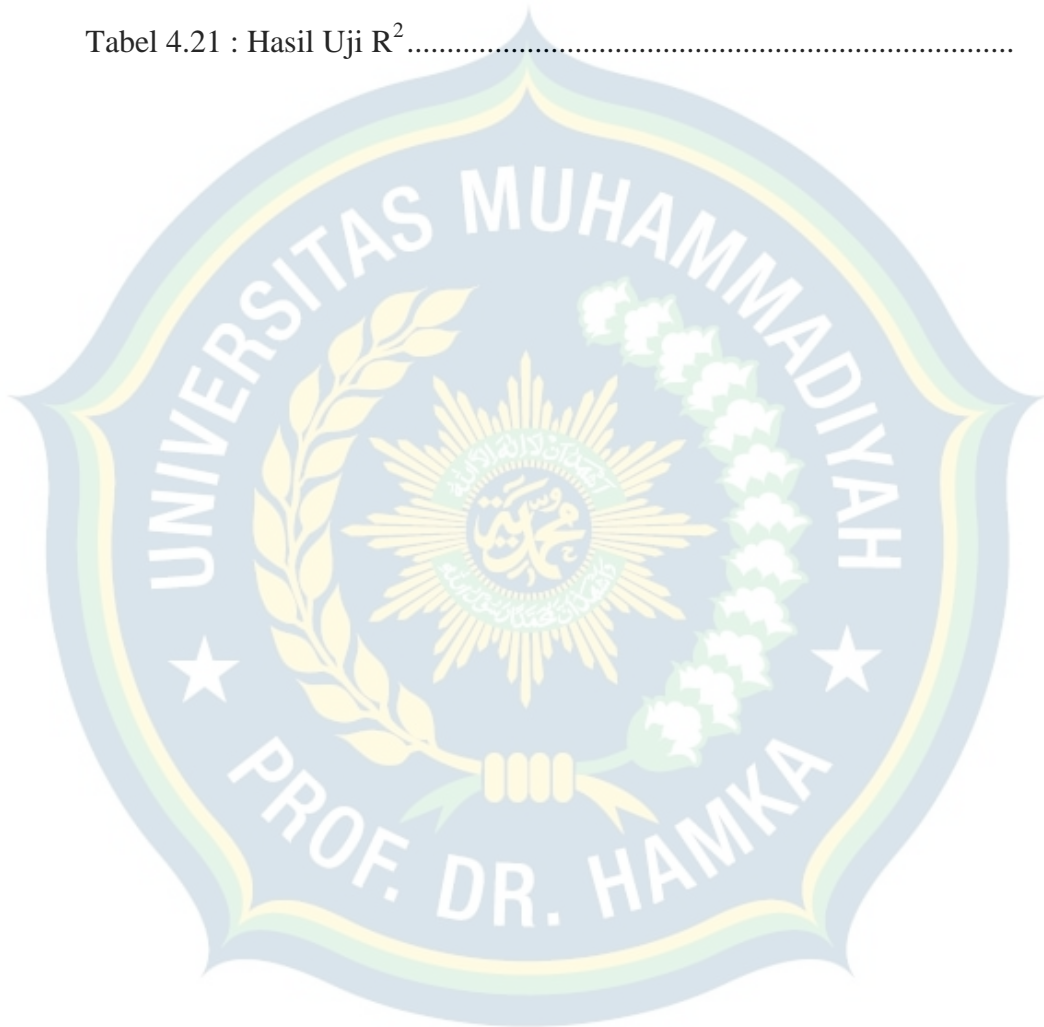


|   |    |
|---|----|
| d. Karakteristik Pendidikan Terakhir .....  | 61 |
| e. Karakteristik Jurusan.....               | 62 |
| C. Hasil Kuesioner.....                     | 63 |
| 1. Variabel Kompetensi (X1).....            | 64 |
| 2. Variabel Kompensasi (X2).....            | 66 |
| 3. Variabel Kinerja Keuangan (Y) .....      | 68 |
| D. Analisis Data .....                      | 71 |
| 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas ..... | 71 |
| a. Uji Validitas .....                      | 71 |
| b. Uji Realibilitas .....                   | 73 |
| 2. Uji Asumsi Klasik.....                   | 74 |
| a. Uji Normalitas.....                      | 74 |
| b. Uji Autokorelasi.....                    | 78 |
| c. Uji Multikolinieritas.....               | 78 |
| d. Uji Heteroskedastisitas.....             | 78 |
| 3. Uji Regresi Linear Berganda.....         | 79 |
| 4. Uji Hipotesis .....                      | 82 |
| a. Uji T .....                              | 82 |
| b. Uji F .....                              | 83 |
| c. Uji R <sup>2</sup> .....                 | 84 |
| E. Interpretasi Penelitian .....            | 85 |
| <b>BAB IV PENUTUP</b>                       |    |
| A. Kesimpulan .....                         | 87 |
| B. Saran.....                               | 87 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                 | 89 |
| <b>LAMPIRAN</b> .....                       | 93 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 : Jumlah Kantor Bank Umum Syariah di Indonesia .....                          | 2  |
| Tabel 1.2 : Jumlah Kantor Unit Usaha Syariah di Indonesia.....                          | 3  |
| Tabel 1.3 : Jumlah Tenaga kerja Perbankan Syariah pada Bank<br>Umum Syariah .....       | 4  |
| Tabel 1.4 : Jumlah Tenaga kerja Perbankan Syariah pada Unit<br>Umum Syariah .....       | 5  |
| Tabel 1.5 : Presentase Pendapatan Pegawai Bank BTN Syariah KCS<br>Jakarta Harmoni ..... | 8  |
| Tabel 1.6 : Penelitian Terdahulu .....  | 14 |
| Tabel 3.1 : Operasional Variabel .....  | 39 |
| Tabel 3.2 : Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert .....                              | 45 |
| Tabel 4.1 : Karakteristik Jenis Kelamin.....  | 59 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Usia .....  | 60 |
| Tabel 4.3 : Karakteristik Status Pernikahan.....  | 61 |
| Tabel 4.4 : Karakteristik Pendidikan Terakhir .....                                     | 61 |
| Tabel 4.5 : Karakteristik Jurusan .....   | 62 |
| Tabel 4.6 : Frekuensi Statistik Variabel Kompetensi .....                               | 64 |
| Tabel 4.7 : Deskripsi Jawaban Variabel Kompetensi .....                                 | 65 |
| Tabel 4.8 : Frekuensi Statistik Variabel Kompensasi .....                               | 66 |
| Tabel 4.9 : Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi.....                                  | 68 |
| Tabel 4.10 : Frekuensi Statistik Variabel Kinerja Karyawan .....                        | 68 |
| Tabel 4.11 : Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....                          | 70 |
| Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas.....   | 72 |
| Tabel 4.13 : Hasil Uji Reliabilitas .....   | 74 |
| Tabel 4.14 : Hasil Uji Normalitas .....   | 76 |
| Tabel 4.15 : Hasil Uji Autokorelasi .....   | 77 |
| Tabel 4.16 : Hasil Uji Multikolinearitas .....  | 78 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.17 : Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... | 79 |
| Tabel 4.18 : Hasil Regresi Linear Berganda ..... | 80 |
| Tabel 4.19 : Hasil Uji T .....                   | 82 |
| Tabel 4.20 : Hasil Uji F.....                    | 84 |
| Tabel 4.21 : Hasil Uji R <sup>2</sup> .....      | 85 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir.....    | 35 |
| Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas..... | 75 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa “Perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatannya”. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-Quran dan hadis. Bank syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga, karena bagi bank syariah bunga bank adalah riba.<sup>1</sup>

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Dan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 12.

landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Selain itu, pemberlakuan Peraturan Bank Indonesia nomor 8/3/PBI/2006 juga semakin memperkokoh landasan hukum Bank Syariah.<sup>2</sup>

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia. Bukti perkembangan perbankan syariah dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kantor Bank Umum Syariah di Indonesia<sup>3</sup>**

| 2016  | 2017  | 2018  | 2019<br>(Juni) |
|-------|-------|-------|----------------|
| 1.869 | 1.825 | 1.868 | 1.894          |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan – SPS Juni 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah kantor Bank Umum Syariah (BUS) mengalami pengurangan jumlah kantor sebanyak 44 kantor. Kemudian pada tahun selanjutnya kembali membaik dan terus mengalami penambahan jumlah jaringan kantor Bank Umum Syariah (BUS).

<sup>2</sup> Hayatul Mutmainnah Rusmanaf, “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus bank Muamalat Cabang Ternate),” dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1 (2017) dari <http://journal.uhamka.ac.id/index.php/jei> (diakses 6 September 2019, pukul 13.10 WIB)

<sup>3</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juni-2019.aspx> (diakses 1 September 2019, pukul 20.07 WIB)

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kantor Unit Usaha Syariah di Indonesia<sup>4</sup>**

| 2016 | 2017 | 2018 | 2019<br>(Juni) |
|------|------|------|----------------|
| 332  | 344  | 354  | 372            |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan – SPS Juni 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat jumlah jaringan kantor Unit Usaha Syariah (UUS) selalu mengalami penambahan, hal ini membuktikan perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang baik meskipun belum mampu mengimbangi asset yang dimiliki oleh perbankan konvensional.

Perbankan syariah untuk dapat bersaing dengan industri atau perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang salah satunya dapat diperoleh dari karyawan, karena karyawan masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Karyawan mempunyai peran utama dalam organisasi maupun perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok karyawan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan

<sup>4</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juni-2019.aspx>

yang berkualitas agar sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan. Berikut perkembangan tenaga kerja perbankan syariah:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Tenaga kerja Perbankan Syariah pada Bank Umum Syariah<sup>5</sup>**

| 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019<br>(Juni) |
|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| 41.393 | 51.413 | 51.110 | 51.068 | 49.516 | 48.000         |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan – SPS Juni 2019

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja perbankan syariah pada tahun 2014 ke tahun 2015 meningkat sebesar 10.020 karyawan, dari jumlah di tahun 2014 adalah sebesar 41.393 menjadi 51.413. Sedangkan jumlah karyawan pada tahun 2015 awal sampai dengan di bulan Desember akhir 2016 berkurang sebanyak 345 karyawan, dari jumlah karyawan di tahun 2015 adalah sebesar 51.413 menjadi 51.110 dan jumlah karyawan pada tahun 2016 sampai dengan di bulan Februari 2019 terus berkurang sebanyak 3.110 karyawan dari jumlah karyawan di tahun 2016 sebesar 51.110 menjadi 48.000 pada bulan Juni 2019.

<sup>5</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juni-2019.aspx> (diakses 1 September 2019, pukul 20.21 WIB)



**Tabel 1.4**  
**Jumlah Tenaga kerja Perbankan Syariah pada Unit Umum**  
**Syariah<sup>6</sup>**

| 2016  | 2017  | 2018  | 2019<br>(Juni) |
|-------|-------|-------|----------------|
| 4.487 | 4.678 | 4.955 | 5.089          |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan – SPS Juni 2019

Berdasarkan data tabel 1.4 diatas, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja perbankan syariah pada unit usaha syariah dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Dari tahun 2016 ke tahun 2019 bulan Juni meningkat sebesar 602 karyawan, dari jumlah di tahun 2016 adalah sebesar 4487 menjadi 5089 pada tahun 2019 bulan februari.

Kebutuhan SDM saat ini diperkirakan sebanyak 11 ribu orang pertahun sementara *supply* SDM syariah hanya ada 3750 orang pertahun. Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun ke depan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional. Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doktor ilmu ekonomi Islam, 25.200 lulusan

---

<sup>6</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juni-2019.aspx> (diakses 1 September 2019, pukul 20.21 WIB)

magister ekonomi Islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang.<sup>7</sup>

Dalam program pengembangan perbankan syariah, bidang sumber daya manusia menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan. Karena selama ini perbankan pada khususnya belum siap dengan produk SDM yang khusus mengelola perbankan syariah. Persyaratan ideal yang dibutuhkan dalam mengelola perbankan syariah adalah SDM harus memiliki kompetensi di bidang perbankan plus kompetensi di bidang produk syariah.<sup>8</sup> Tujuan pengembangan perbankan syariah di Indonesia antara lain untuk memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat dan mendorong peningkatan peran perbankan secara optimal untuk menggerakkan sektor riil.

Perusahaan harus memperhatikan kompetensi pada kinerja karyawan. Kompetensi sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Fahmi Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 110.

<sup>8</sup> Machmud Amir dan Rukmana, *Bank Syariah Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indoneisa*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 63.

<sup>9</sup> Hayatul Mutmainnah Rusmanaf, "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus bank Muamalat Cabang Ternate)," dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1 (2017) dari <http://journal.uhamka.ac.id/index.php/jei> (diakses 6 September 2019, pukul 22.13 WIB)

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Karakteristik kompetensi ini terdiri dari lima tipe yakni: *motive* (motif), *traits* (bakat/bawaan), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan)<sup>10</sup> Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Selain kompetensi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan,<sup>11</sup> Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

---

<sup>10</sup> Sri Rahayuningsih dan Nonil Maelani, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)," dalam *Prosiding SENDI\_U*, 2018 (Semarang, Universitas Stikubank Semarang, 2018), 726.

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 118.

**Tabel 1.5**  
**Presentase Pendapatan Pegawai Bank BTN Syariah KCS Jakarta**  
**Harmoni**

| Pendapatan (Rupiah) | Presentase |
|---------------------|------------|
| 2.500.000           | 35,6%      |
| 4.000.000           | 53,3%      |
| 7.000.000           | 6,7%       |
| 10.000.000          | 4,4%       |

Sumber: Data diolah

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memotivasi karyawan dan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja karyawan.

Fakta memprihatinkan adalah akhir-akhir ini terjadi berbagai kejahatan yang dilakukan oleh oknum-oknum perbankan syariah. Diantaranya kasus pencurian pada laci Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor kompleks perta arung gas, Lhokseumane. Tersangka pencurian tersebut merupakan karyawan bank

tersebut yang nekat mengambil uang kas kantor sebesar Rp 19 juta pada tanggal 26 Juni 2019.<sup>12</sup>

Banyak faktor yang menjadi penyebab kejahatan ini terjadi. Kemungkinan diantaranya karena Kompetensi dan Kompensasi karyawan yang kurang. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan karyawan, bisa jadi hal itu tidak akan terjadi. Apalagi sebagai pegawai perbankan syariah yang harusnya memahami ajaran dan syariah Islam, tidak akan melakukan hal tersebut.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bagaimana kompetensi dan kompensasi menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri. Menurut Wibowo, Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi misi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.<sup>13</sup>

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk

---

<sup>12</sup><https://regional.kompas.com/read/2019/07/01/08170921/kasus-pencurian-di-bank-syariah-mandiri-terungkap-pelakunya-karyawan-sendiri> (diakses 6 September 2019, pukul 22.13 WIB)

<sup>13</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), 86.

pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kerja maupun hasil kinerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi dan Kompensasi. Kesimpulan hasil dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhillah Ulfa Luxfiati menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Hayatul Muthmainnah Rusmanaf menunjukkan bahwa variabel Kompetensi syariah berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Nurma Susilowati menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah dalam penelitian ini yaitu masih banyaknya perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan SDM yang memadai. terutama SDM yang memiliki Kompetensi dalam bidang perbankan syariah, dan kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana banyak pendidikan yang

---

<sup>14</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, 86.

lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam. Dan juga pada bank BTN Syariah Jakarta masih banyak pegawainya berasal dari bank konvensional dan merekrut dari jasa *outsourcing* yang belum mengerti mengenai sistem syariah yang ada pada bank syariah. Selanjutnya dalam hal kompensasi di Bank BTN Syariah Jakarta yang harus diperhatikan apakah sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan atau tidak, karena kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam kinerja karyawan

Perbankan syariah harus didukung oleh SDM yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun realitas yang selama ini terlibat dalam institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam *Islamic Banking*. Kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah Jakarta”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat literasi perbankan syariah, dimana pengetahuan masih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional.
2. Sumber daya manusia di bank syariah masih kurang berkompetensi dalam bidang ilmu syariah.

3. Kompensasi yang masih sering dikeluhkan oleh karyawan perbankan syariah belum sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas hanya tentang Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta secara parsial?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta secara parsial?
3. Apakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta secara simultan ?

### **E. Tujuan dan Manfaat penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sehingga dapat dicapai tujuan dan manfaat dari penelitian sebagai berikut:



## 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengolah dan menganalisis data tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta.
- b. Untuk mengolah dan menganalisis data tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta.
- c. Untuk menganalisis apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta.

## 2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi Penulis
    - a) Bagi pihak penulis berupaya untuk menerapkan ilmu yang telah didapatkan, serta mendapat pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Syariah di Wilayah DKI Jakarta.
    - b) Sebagai alat dan syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada fakultas agama islam di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

2) Bagi Universitas Muhammadiyah Prof DR. Hamka

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai pembandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

3) Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat menambah pengetahuan, wawasan dan panduan dalam penelitian-penelitian dimasa yang akan datang.

#### F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian ini, yang dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Identitas   | Metode & Hasil  | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|---|---|--|--|
| 1  | Judul :<br>“pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”<br>Penulis : Besar Wahyu Bagaswara, 2017 | Metode : kasual komparatif dengan pendekatan kuantitatif.<br>Hasil : kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,946 X1, 0,078 X2, 0,225 X3 dan nilai signifikannya | Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variable X yaitu kompensasi, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan | Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel X membahas motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan penulis tidak membahas variabel X tersebut |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  | sebesar 0,00 > 0,50  |   |  |
| 2 | Judul :<br>“pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”<br>Penulis : Dian Novitasari, 2017             | Metode : pendekatan kuantitatif.<br>Hasil : motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,<br>dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,409 X1, 0,142 X2, 0,014 X3 dan nilai signifikannya sebesar 0,00 > 0,50 | Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variable X yaitu kompensasi, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan            | Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel X membahas motivasi dan disiplin kerja sedangkan penulis tidak membahas variabel X tersebut |
| 3 | Judul :<br>“pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”<br>Penulis : Lian Cantika Dwi Pratiwi, 2016 | Metode : pendekatan kuantitatif.<br>Hasil : kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  | Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variable X yaitu kompetensi, kompensasi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan | Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel X membahas motivasi kerja sedangkan penulis tidak membahas variabel X tersebut              |
| 4 | Judul :<br>“pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”<br>Penulis : Kalistra, 2018                 | Metode : pendekatan kuantitatif.<br>Hasil : kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,<br>dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,000  | Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variable X yaitu kompensasi, kompetensi, dan variabel                         | Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel X membahas kepuasan kerja sedangkan penulis tidak membahas variabel X tersebut              |

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
|   |   | < 0,05 X1, 0,000 < 0,05 X2, 0,805 < 0,05 X3 dan nilai signifikannya sebesar 0,00 > 0,50   | Y yaitu kinerja karyawan   |   |
| 5 | Judul :<br>“pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai”<br>Penulis :<br>Muhammad Dzulkifli, 2014 | Metode : statistic deskriptif.<br>Hasil : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,009<0,05 X1, 0,009<0,05 X2, 0,000<0,05 X3, 0,005<0,05 X4, 0,009<0,05 X5 dan nilai signifikannya sebesar 0,00>0,05. | Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variable X yaitu kompetensi, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan | Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel X membahas gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi sedangkan penulis tidak membahas variabel X tersebut |

Sumber: data diolah

### G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, terdiri dari beberapa bab yang kesinambungan antara satu dengan yang lain pada setiap babnya. Sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Adapun penulisan sistematika penulisan bab-bab dengan pokok permasalahannya sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu dan Sistematika Penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang telaah pustaka yang mencakup materi Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, penjelasan Kerangka Berfikir dan penjelasan Hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai Ruang Lingkup Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Metode Pengolahan Data, dan Metode Analisis Data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi nasabah dan hubungan signifikan variabel X1 dan X2, terhadap variabel Y Kinerja Karyawan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai kesimpulan singkat yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Malang: UB Press, 2012
- Amir, Machmud dan Rukmana. *Bank Syariah Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indoneisa*, Jakarta: Erlangga, 2010
- Ardana, I. Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016
- Budiasih, Yanti. *Statiska Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Tangerang: Jelajah Nusa, 2012
- Budiman dan Agus Riyanto. *Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Salemba Medika, 2014
- Fahmi, Abu. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Fitrah, Muh dan Lutfiyah, *Metodologi Penelitian*, Sukabumi: CV Jejak, 2017
- Handoko, T. Hani. *Manajemen, Cet. 23. Ed: 2*, Yogyakarta: BPFE, 2012
- Hasiibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Hendryadi, Suryani Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Kountur, Rouny. *Metode Penelitian: Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: Buana Printing, 2009
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014

- Luxfiati, Fadhilah Ulfa. Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Solo, (Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rostakarya, 2011
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta, 2010
- Noor, Juliansyah. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Jakarta: Grasindo, 2014
- Rahayuningsih, Sri dan Nonik Maelani, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)," dalam *Prosiding SENDI\_U*, 2018 (Semarang, Universitas Stikubank Semarang, 2018)
- Rusmanaf, Hayatul Mutmainnah, "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus bank Muamalat Cabang Ternate)," dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1 (2017) dari <http://journal.uhamka.ac.id/index.php/jei>
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Simamora, Ns. Roymond H. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2014
- Siregar, Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2017
- Siregar, Syofian Siregar. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali, 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010

- Supranto, J. *STATISTIK Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016
- Susilowati, Nurma. Analisis Pengaruh kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura, (Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018)
- Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia, 2015
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Prenada Media Kencana, 2009
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi 1* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012
- Triyono, Rachmat. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Depok: Papas Sinar Sinanti, 2015
- Uswani, Nur Uswani dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Disertai dengan Contoh Hasil Penelitian*, Malang: UIN Maliki Press, 2011
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2007
- Wibowo. *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017
- Yudiatmaja, Fridayana Yudiatmaja. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013

<https://www.ojk.go.id/>



<https://regional.kompas.com/>

