

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NIKMATUR ROCHMAH

NIM: 17108020044

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI



DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

OLEH:

NIKMATUR ROCHMAH

NIM: 17108020044

DOSEN PEMBIMBING

FARID HIDAYAT

NIP: 19810726 201503 1 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1204/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIKMatur ROCHMAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020044
Telah diujikan pada : Rabu, 17 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 61c51ab302fab



Pengaji I

Drs. Ahmad Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61c4ddba6cea0



Pengaji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 61a5d5485546e



Yogyakarta, 17 November 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Valid ID: 61c537ed0ab91

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nikmatur Rochmah

NIM : 17108020044

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat KC Kediri" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Oktober 2021

Yang menyatakan,



Nikmatur Rochmah

17108020044



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nikmatur Rochmah

Lampiran : 1

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Nikmatur Rochmah

NIM : 17108020044

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Muamalat KC Kediri"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 28 Oktober 2021

Pembimbing,

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

**HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nikmatur Rochmah
NIM : 17108020044
Jurusan/ Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Muamalat KC Kediri”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada tanggal : 28 Desember 2021
Yang menyatakan,

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



(Nikmatur Rochmah)

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling (*Nonprobability Sampling*) dengan sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 33 kuesioner yang diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komptensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 2,113. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 0,615.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence and work discipline on the performance of Bank Muamalat KC Kediri employees. The population in this study were all employees of Bank Muamalat KC Kediri. Sampling in this study used a sampling technique (Nonprobability Sampling) with saturated sampling. The primary data in this study were obtained by distributing questionnaires. In this study, 33 questionnaires were processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that competence and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, the competence variable has a positive effect on employee performance with t count 2.113. While the work discipline variable has no effect on employee performance with a t count of 0.615.

Keywords: Employee Performance, Competence, Work Discipline.



MOTTO

Whatever is worth doing at all, is worth doing well

-Lord Chesterfield



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan kasih dan cintanya yang tulus.

Teman-teman saya yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses perkuliahan.

Seluruh mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT. Dan segala nikmat serta karunia-Nya yang besar, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Setelah melalui proses yang panjang, Alhamdulillah skripsi dan tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih ada beberapa kekurangan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir dari Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S. Ag, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pratiwi, S.Psi, M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.S.I., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama proses perkuliahan.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan kritik dan saran selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Seluruh karyawan Bank Muamalat KC Kediri yang telah memberi saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Orang tua saya, Bapak Ahmad Kholil dan Ibu Nyamiatun(Almh) serta semua anggota keluarga atas kasih sayang yang telah diberikan.
9. Teman saya Maylia Kusuma Dewi, mahasiswa UPN “Veteran” Yogyakarta yang telah mendukung saya banyak hal dan dalam proses penyusunan skripsi ini.



Yogyakarta, 25 September 2021

Nikmatur Rochmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	.ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	.iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	.iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	.v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	.vi
ABSTRAK.....	.vii
ABSTRACT.....	.viii
MOTTO.....	.ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	.x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	.xi
KATA PENGANTAR.....	.xvi
DAFTAR ISI.....	.xviii
DAFTAR TABEL.....	.xx
DAFTAR GAMBAR.....	.xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	.xxii
BAB I.....	.1
PENDAHULUAN.....	.1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	.10
LANDASAN TEORI.....	.10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
2. Kompetensi.....	13

3. Disiplin Kerja.....	18
B. Telaah Pustaka.....	20
C. Pengembangan Hipotesis.....	32
D. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Definisi Operasional Variabel.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Instrumen Penelitian.....	38
H. Teknik Pengujian Istrumen.....	39
I. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV.....	46
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Karakteristik Responden.....	46
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	49
D. Hasil Penelitian.....	51
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel Ringkasan Telaah Pustaka	20
Tabel 3.1 Variabel Operasional	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.4 Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Kompetensi	66
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar Total Aset Bank Muamalat	5
Gambar Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Output Scatterplot.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi asset yang sangat berharga sekaligus tumpuan untuk perusahaan untuk dapat bertahan atau bahkan meningkatkan kualitasnya. Segala sesuatu yang ada di perusahaan termasuk sarana dan prasarana bisa dijalankan dengan benar akibat dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang di atas rata-rata. Sumber daya manusia juga menjadi *point utama* dalam perusahaan, karena kemampuan di bidangnya yang menjadi pendorong kesuksesan sebuah perusahaan. Apalagi di era sekarang, Indonesia sedang diguncang oleh pandemi Covid-19, sehingga hal tersebut menjadi polemik baru dalam persaingan perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitaslah yang bisa bertahan. Sumber daya manusia di atas rata-rata akan mendukung kinerja pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan yang mampu bertahan dan terus berinovasi akan mampu bersaing di lingkungan perusahaan sehingga umur perusahaan bisa terus diperpanjang. Seperti yang dikatakan oleh Direktur Utama Bank Mandiri (Persero) Tbk Darmawan Junaedi bahwa kita harusnya membangun talenta kita sehingga tidak hanya memanfaatkan peluang dalam melakukan inovasi (jangka pendek), akan tetapi juga memiliki *mindset* sebagai seorang bankir. Jika tidak, maka akan menjadi pengaruh buruk pada keberlangsungan bank dan secara industri (investor.id). Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi unsur utama yang harus terus diawasi oleh

perusahaan karena sumber daya manusia yang mampu dan memiliki *mindset* yang baiklah yang akan menjadikan perusahaan terus bertahan dalam kondisi apapun.

Kinerja ialah suatu hasil karya yang ditentukan oleh banyak hal seperti target atau sasaran tertentu yang sebelumnya telah disepakati (Maryoto, 2000). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan pula sebagai suatu hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tanggung jawab dan dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2011). Sehingga kinerja para pegawai ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila kinerja pegawai yang dimiliki oleh sebuah perusahaan itu baik maka keberhasilan atau tujuan perusahaan bisa dicapai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan itu buruk maka keberhasilan atau tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara maksimal. Tentunya ada banyak penyebab yang bisa menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dan penyebab tersebut dapat berasal dari ekternal atau internal perusahaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi ialah suatu keahlian atau kemampuan yang ada di dalam diri individu untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dimana keahlian itu disokong adanya keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi setiap individu berbeda tergantung dengan bidang apa yang dikuasai, sehingga dapat bekerja secara professional. Moh. Uzer Usman (2006) menjelaskan bahwa seseorang disebut kompeten apabila memiliki kecakapan dalam bekerja di suatu bidang tertentu, sehingga sebuah kompetensi dapat juga digambarkan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seseorang baik

secara kualitatif maupun kuantitatif. Sehingga kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu akan menunjang kinerjanya.

Karyawan yang disiplin memiliki nilai yang berarti bagi perusahaan. Kedisiplinan seorang individu bisa dilihat dari ketepatan waktu dan seberapa cekatan mereka dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan juga bisa dilihat dari apakah individu tersebut mentaati segala aturan perusahaan atau bahkan lalai. Kedisiplinan disini sangat penting untuk menunjang produktivitas perusahaan. Apabila banyak karyawan yang tidak disiplin, maka produktivitas perusahaan akan menurun. Untuk itu sebuah perusahaan harus tegas untuk membentuk pribadi yang disiplin untuk semua karyawannya. Disiplin kerja ialah suatu sikap menghargai, mentaati, mematuhi, serta menghormati adanya pemberlakuan suatu peraturan yang telah ditetapkan, peraturan yang dimaksud adalah peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar bersedia untuk menerima sanksi (Sastrohadiwiryo, 2005). Kedisiplinan para karyawan ini sangat penting untuk menjaga stabilitas perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki aturan yang tegas agar para karyawannya tidak lalai dengan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Banyak sekali penelitian tentang Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan. Karena kinerja perusahaan menjadi poin penting sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor atau variabel-variabel yang dapat mempengaruhi peningkatannya. Seperti pada penelitian Rusvitawati dkk (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian Tsani F. (2018) yang mengatakan bahwa

kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya yaitu pada penelitian Nurjaya dkk (2021) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berkebalikan dengan penelitian Nelizulva (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.

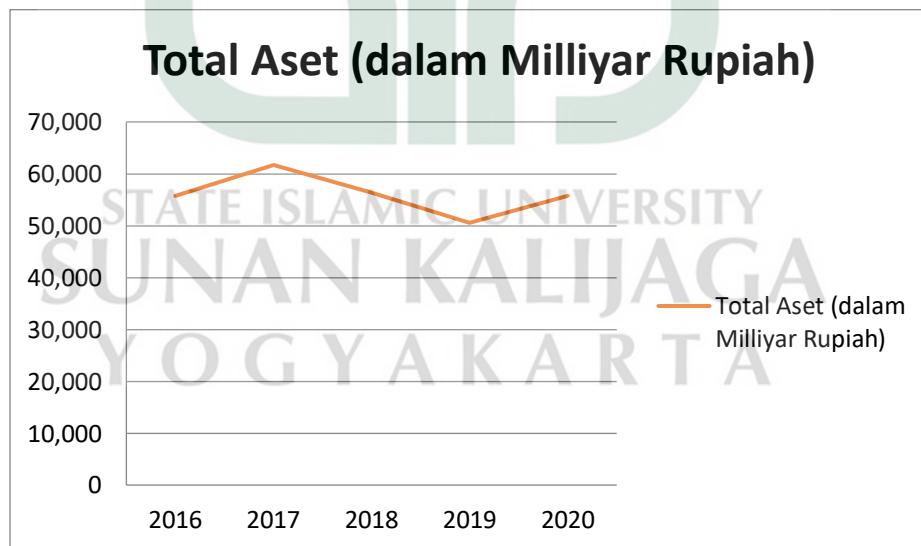
Dari penelitian-penelitian diatas menunjukkan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang satu dengan yang lain. Kemungkinan perbedaan tersebut dapat terjadi karena faktor banyaknya responden, karakteristik responden, waktu penelitian, obyek penelitian dan lain sebagainya. Sehingga perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi menarik untuk diteliti kembali. Apakah variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara umum industri perbankan syariah sedang mengalami perkembangan yang nantinya bisa memperbaiki stabilitas perekonomian nasional yang sedang mengalami guncangan karena pandemi Covid-19. Dan perkembangan tersebut bisa dilihat dari Laporan Statistik Perbankan Syariah OJK (Januari 2021) menunjukkan jumlah total kantor BUS dan UUS adalah 2.406, jumlah total ATM BUS dan UUS adalah 3.482, dan total jumlah tenaga kerja BUS dan UUS yakni 55.840 orang. Jumlah tersebut mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun terakhir Tahun 2019 yang pada saat itu Indonesia belum terkena dampak dari pandemi Covid-19. Pada Desember 2019, jumlah total kantor BUS dan UUS hanya 2.300, jumlah ATM BUS dan UUS adalah 3.003, dan jumlah total tenaga kerja BUS dan UUS hanya 54.840 orang. Meskipun kenaikannya tidak terlalu pesat, namun perkembangan ini

perlu diapresiasi, sebab di era pandemi yang sulit saat ini industri perbankan syariah tetap menunjukkan eksistensinya.

Bank Muamalat Indonesia termasuk dalam Bank Umum Syariah. Bank Muamalat merupakan bank berdasarkan prinsip Islam yang terpercaya. Visi utamanya yaitu menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional. Untuk itu Bank Muamalat selalu berusaha untuk meningkatkan keunggulan sumber daya manusianya yang berdasar pada prinsip Islam dan professional serta berorientasi pada investasi yang berorientasi inovasi untuk mendukung visinya tersebut.

Selain itu Bank Muamalat juga mencapai keberhasilannya dilihat dari total aset yang dilaporkan dalam waktu lima tahun yaitu dari tahun 2016 sampai laporan terakhir tahun 2020. Dan berikut grafiknya:



Total aset Bank Muamalat pada tahun 2020 mencapai Rp51,24 triliun, yang sebelumnya hanya Rp50,6 triliun, sehingga mengalami peningkatan Rp685 miliar (1,35%). Peningkatan tersebut melibatkan 3 aspek terbesar yaitu investasi pada

Pinjaman Qardh sebesar Rp317 miliar (54,56%), Surat Berharga sebesar Rp838 miliar (7,38%), dan Giro pada Bank Indonesia yaitu Rp330 miliar (13,17%). Sedangkan untuk total asset Bank pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 7,24% dari tahun sebelumnya. Terinci dari total Rp61,7 triliun turun menjadi Rp57,2 triliun. Hal tersebut disebabkan oleh penurunan posisi Dana Pihak Ketiga sebesar 6,27% yang mulanya Rp48,7 triliun pada tahun 2017 menjadi Rp45,6 triliun. Akan tetapi koreksi tersebut mampu ditingkatkan kembali di beberapa tahun berikutnya yaitu pada tahun 2020.

Bank Muamalat KC Kediri didirikan tahun 2004. Kabupaten Kediri sebagai pusat kota karesidenan yang terdiri dari beberapa kota yang terkenal di Jawa Timur daerah selatan yaitu Blitar, Tulungagung, Trenggalek, dan Kediri. Sehingga memiliki peluang untuk dibangun bank syariah. Hal tersebut dipertimbangkan dari jumlah penduduk Kediri yang mayoritas beragama Islam yaitu berjumlah 240.979 jiwa (A. Nurkhamida, 2018). Peneliti memilih objek penelitian di Bank Muamalat KC Kediri dikarenakan selain memiliki kepercayaan yang besar di masyarakat untuk mengelola keuangan perbankan dengan prinsip Islam, Bank Muamalat KC Kediri juga melakukan peningkatan keamanan bank sehingga nasabah tidak merasa was-was untuk melakukan transaksi keuangan di bank tersebut. Hal tersebut dibenarkan oleh Ibu Prasetyo Rinie Budi Utami, beliau adalah RM *Funding* di PT. Bank Muamalat KC Kediri yang mengatakan bahwa Bank Muamalat KC Kediri selalu mengutamakan system keamanan nasabah karena sudah menjadi komitmen dan bagian penting dari bank Muamalat KC Kediri untuk selalu menjaga setiap transaksi dan data dari para nasabah. Sistem keamanan Bank Muamalat KC Kediri

sudah banyak dikenal oleh nasabah baik dari segi keamanan data diri, keuangan, maupun dari keamanan Hukum Islamnya (A. Nurkhamida, 2018). Selain itu ada beberapa keunggulan umum lain yang dimiliki oleh Bank Muamalat KC Kediri menurut Bapak Sandri selaku Staff Operasional mengatakan bahwa untuk sistem pelayanan Bank Muamalat KC Kediri selalu mengutamakan dan meningkatkan pelayanan dengan menggunakan karakteristik SALAM (Senyum, Amanah, Luwes, Antusias, dan Melayani), sehingga sebisa mungkin para nasabah merasa nyaman dengan pelayanan dan keramahan yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan pernyataan-pernyataan tersebut di atas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat ditarik rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia dan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu antara lain tentang: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi Bank Muamalat KC Kediri dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai masalah yang menjadi faktor-faktor pendorong kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan akan membahas mengenai bagaimana latar belakang masalah dari dilakukannya penelitian ini, bagaimana rumusan masalahnya, apa tujuan dan manfaat dari penelitian ini serta sistematika penulisannya.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab landasan teori akan membahas teori-teori apa sajakah yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan variabel-variabel yang digunakan.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab metode penelitian ini akan membahas tentang jenis penelitian apa yang digunakan, jenis dan sumber data, dimana penelitian dilakukan serta kapan dilaksanakannya penelitian ini. Selain itu juga membahas populasi dan sampel, teknik pengumpulan data sampai teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini akan membahas keseluruhan analisis data, hasil serta pembahasan dari hasil penelitian ini.

BAB V : Penutup

Pada bab ini akan membahas kesimpulan dan saran yang tepat untuk pihak perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini, yakni:

1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri. Sehingga mengungkapkan adanya penerimaan hipotesis H_1 di dalam penelitian ini.
2. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Bank Muamalat KC Kediri. Sehingga mengungkapkan adanya penolakan hipotesis H_3 di dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yakni;

1. Bagi perusahaan

Untuk peningkatan kompetensi sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali aspek-aspek yang bisa mendukung atau mendorong kompetensi pegawai, sehingga kompetensi pegawai bisa ditekankan lagi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dibidangnya. Selanjutnya untuk disiplin kerja pegawai, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan segala aspek yang ada dalam diri karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki hasil yang cukup akurat karena olah datanya menggunakan aplikasi sehingga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Prisma. 2021. *Dituntut Adaptif, SDM Perbankan Harus Jaga Jati Diri.* <https://investor.id/finance/dituntut-adaptif-sdm-perbankan-harus-jaga-jati-diri> diakses tanggal 8 Mei 2021 pukul 16.04 WIB.
- Astria, Kenny. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.* Jurnal Mandiri. Volume 2 Nomor 1.
- Abidin, Nur. 2010. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah.* Program Pasca Sarjana. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Dea, Gita, dkk. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayan Pelanggan Salatiga.* International Journal of Social Science and Business, Volume 4, Numb. 1.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid I.* Jakarta: PT Indeks.
- Dienul, Ihsan. 2008. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Perkapalan dan Pengantongan Palembang.* Skripsi.

Garaika. 2020. *Impact of Training and Competence on Performance Moderated By The Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia.*

International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Volume 4, Issue 3

Gibson, dkk. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes.* Eleventh Edition. New York: Mc Graw Hill.

Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Hanum. 2012. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa.* Jurnal Seminar Hasil-Hasil Penelitian Universitas Muhammadiyah. Semarang.

Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung: CV. Alfabeta.

Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hersona, Sonny dkk. 2017. *Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline On Employees' Performance.* Journal Of Applied Management (JAM), Volume 15, Numb. 3.

Hidayati, Siti Karlina, dkk. 2019. *Effect Of Work Discipline and Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang).* International Journal of Scientific and Research Publicatioans, Volume 9, Issue 12

Ilyas. 1999. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Imai, Masaaki. 1986. *Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Iptian, Riut, dkk. 2020. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Volume 7, No. 8.

Isvandiari, Any. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No. 1.

Kompas.com. 2021. <https://money.kompas.com/read/2021/09/12/170603026/sri-mulyani-majunya-negara-ditentukan-oleh-kualitas-sdm-terutama-anak-muda>. Diakses tanggal 9 Oktober 2021.

Kowass, Meisy Pramasela, Jantje L. Sepang, dan Rita N. Taroreh. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 03.

Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: STIM YKPN.

Laporan Statistik Perbankan Syariah OJK (Periode Oktober 2020)

Laporan Tahunan Bank Muamalat-2020

Lazer & Wikstrom. 1997. *Manajemen Personalia, Edisi ke enam.* Erlangga: Jakarta.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manthis. & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Andi Offset.

Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci.* Depok: Rajagrafindo Persada.

Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE-UGM.

Matindas, R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat konsep AKU (ambisi, kenyataan, dan usaha).* Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.

Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Raja Grafiindo Persada

Moekijat. 1987. *Manajemen Kepegawaian/Personel Management.* Alumni. Jakarta

Mulyawati, Anik. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan dibagian Spinning pada PT Hanil Indonesia.* FKIP Muhammadiyah Surakarta.

- Murdijanto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja: Bandung.
- Muzerika, Dian. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho*. Skripsi FEBI Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nelizulfa, Aulia. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Skripsi FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito, Alex. 1999. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurjaya dkk. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4, no 2.
- Nurkhamida, Aulia. 2018. *Analisis Faktor Emosional dan Faktor Rasional dalam Pengambilan Keputusan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kediri*. Skripsi FEBI IAIN Tulungagung.

Nuryadin, Muhammad Teguh, Riswan Yunida, dan Shinta Febiyansari. 2019.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 3, No 1.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 17.* Yogyakarta: Andi.

Putriyani, dan Abd. Halim. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaurapat.* Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi. Vol 1, No 1.

Rahayu, Sri. 2020. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara.* Jurnal Manajemen. Vol 12, No 1.

Ridwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika.* Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi.* Prenhallindo. Jakarta.

Rusvitawati, Devi, dkk. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulai Banjarmasin.* Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 7 No.1

Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Satori, Djam'an dkk. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sefriady, Dea Fanny dan Donant Alananto Iskandar. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan*. Jurnal Elektronik Vol. 2 No. 1

Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Soeharyati, Enny Dwi, Muryati, Nasharuddin. 2020. *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening Di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 6, No 1.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Sugeng, Iman. 2002. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Universitas Stikubank. Semarang.

Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung. Refika Aditama

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Groub.

Tafsir ringkas Kemenag dikutip dari laman web

<https://quran.kemenag.go.id/sura/16> (tanggal 18 Oktober 2021)

Tanjung, Rio. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Tsani F, Ahrul. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Skretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri*. Jurnal MIX, Vol 3 , No 1

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Rajawali Pers.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003

Usman, Moh Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Wardiah, Mia Lasmi. 2013. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wijono S. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Kencana Prenada Media Group.

Zwell, Michael. 2010. *Creating of Culture and Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.