

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK BTN KC SYARIAH CIREBON)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Muhammad Nashihuddin

NIM 18108020118

Dosen Pembimbing :

Syayyidah M Jannah, SE., M.Sc

NIP 19920616 000000 2 301

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

2022

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK BTN KC SYARIAH CIREBON)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Muhammad Nashihuddin

NIM 18108020118

Dosen Pembimbing :

Syavvidah M Jannah, SE., M.Sc

NIP 19920616 000000 2 301

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

2022



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-1078/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK BTN KC SYARIAH CIREBON)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD NASHIHUDDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020118
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 63072afe6f819



Penguji I

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

Valid ID: 63042dc535ba7



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 6307062ab7c46



Yogyakarta, 15 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63073946b25d8

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Muhammad Nashihuddin

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assaamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Muhammad Nashihuddin

NIM 18108020118

Judul : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN KC Syariah Cirebon)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi Islam. Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassaamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta,.10 Agustus 2022

Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc

NIP. 19810726 201503 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Nashihuddin

NIM : 18108020118

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KCS Cirebon)”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote, bodynote, dan daftar pustaka. Apabaila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan daam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Agustus 2022



Muhammad Nashihuddin

18108020118

STATE ISLAMIC UNIVERS
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Muhammad Nashihuddin

NIM 18108020118

Program Studi : Perbankan Syariah (S1)

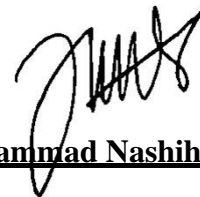
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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 Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN KC Syariah Cirebon)”** 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*), 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.

Yogyakarta, 10 Agustus 2022



Muhammad Nashihuddin

18108020118

HALAMAN MOTTO

Sekarang hanya satu yang perlu kamu bangun!

Yaitu bangun pribadi sepantas mungkin untuk kemudian

Di datangkan oleh Allah orang yang terbaik untukmu.

~K.H. M. Abdurrahman Al Kautsar~

Kita kerap mendikte Sang Mahapasti dengan doa-doa ajaib.

Meminta yang tak kita butuhkan,

Mengharap lebih dari yang diperlukan.

Padahal kita tahu, Ia adalah penulis skenario terbaik.

Yang selalu memberi pas takaran.

~J.S. Khairen~

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan untuk

Keluarga Tercinta

Teruntuk Bapakku, *Murobbirruhii* Alm. Bapak Sya'roni, Ibuku *Madrosatul ula* Ibu Nayyiroh, serta adik saya Shohihatul Ulwiyyah, Sa'idatul Ulwiyyah, dan M. Aqmar Hafidz Raffasya yang selalu memberikan semangat dan memotivasi dalam setiap keadaan.

Guru

Seluruh guru yang sudah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mendidik saya, baik dibangku formal maupun non formal, sehingga saya mencapai titik ini.

Keluarga Besar

Keluarga Bapak Rozikin dan Ibu Shobiroh yang selalu mendukung saya dalam menempuh bangku pendidikan.

Dosen Pembimbing Akademik

Bapak Jauhar Faradis S.H.i M.A

Dosen Pembimbing Skripsi

Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M. Sc

Almamater Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Teman – Teman

Teman – teman Perbankan Syariah 2018 & INSAN BPC Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En

و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مُعَذَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَذَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbutah*

Semua tā' marbūtah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamā al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
دَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَتَلَّى	Ditulis	<i>Tansa</i>
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	Furud
------	---------	-------

F. Vokal Rangkap

Fathah+yā'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بِئَمِّ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
أَعَدَّتْ	Ditulis	U'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الذُّرَّان	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

الْأَسْمَاءُ	Ditulis	As-samā
الْأَسْمَاءُ	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	Zawi al-furud
الْأَسْنَنَةُ	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Efektivitas Kerja (Studi Kasus Bank BTN KC Syariah Cirebon”. Tak lupa pula shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW yang telah memberi suri tauladan yang baik untuk umat Islam. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

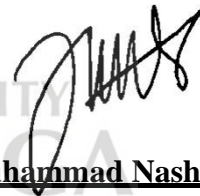
1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M. Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.i., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah S.E., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, seta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh karyawan dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.

7. Kedua orang tua saya Almarhum Bapak Sya'roni dan Ibu Nayyiroh yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas, dan semoga Bapak bangga melihat saya yang telah menyelesaikan studi S1, karena tanpa bimbingan, ajaran, arahan, dan lain-lain saya tidak akan pernah sampai di titik ini,
8. Adik-adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh responden yang telah membantu saya dalam mengumpulkan data demi kelancaraan penelitian dalam skripsi ini.
10. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun kepada pembaca agar kedepannya lebih baik dalam penulisan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 10 Agustus 2022



Muhammad Nashihuddin

NIM 18108020118

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Pengembangan Hipotesis	42
D. Kerangka Pikiran.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
C. Populasi dan Sampel	49

D. Definisi Operasional Variabel.....	50
E. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Deskripsi Umum Penelitian	61
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
D. Uji Asumsi Klasik.....	70
E. Uji Hipotesis.....	73
F. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP.....	89
A. KESIMPULAN.....	89
B. SARAN	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	xxi



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Kompensasi	66
Tabel 4.6 Uji Validitas Kompetensi.....	66
Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.8 Uji Validitas Efektivitas Kerja.....	68
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.13 Uji Koefisien Dterminasi	76
Tabel 4.14 Uji F	77
Tabel 4.15 Uji T	80
Tabel 4.16 Statistik Uji T	80

Tabel 4 17 Detail Jawaban Variabel Kompensasi.....	81
Tabel 4 18 Detail Jawaban Variabel Kompetensi.....	83
Tabel 4 19 Detail Jawaban Variabel motivasi Kerja.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	xxi
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	xxvi
Lampiran 3 Jawaban Surat Izin Penelitian.....	xxvii
Lampiran 4 Tabulasi jawaban responden.....	xxviii
Lampiran 5 Profil responden.....	xxxii
Lampiran 6 Data tanggapan responden.....	xxxiii
Lampiran 7 Hasil olah data SPSS 25	xli
Lampiran 8 Dokumentasi	xlii
lampiran 9 CV	xxliii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bank BTN KC Syariah Cirebon. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 karyawan dengan metode total sampling atau sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25.0. data primer dalam penulisan ini didapatkan dari responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Bank BTN KC Syariah Cirebon.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, competence, and work motivation on the work effectiveness of employees of Bank BTN KC Syariah Cirebon. The number of samples taken as many as 33 employees with the total sampling method or saturated sample. The analysis technique used is multiple linear regression measurement using SPSS 25.0 software. primary data in this writing obtained from respondents. The results of this study indicate that simultaneously compensation, competence, and work motivation have a positive and significant effect on employee work effectiveness. While partially compensation has a positive and significant effect on work effectiveness, competence has no positive and significant effect on work effectiveness, and work motivation has a positive and significant effect on work effectiveness of Bank BTN KC Syariah Cirebon employees.

Keywords: *Compensation, Competence, Work Motivation, Work Effectiveness*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah hanya diukur melalui peningkatan penjualan, tetapi dapat juga diukur oleh faktor lain (Dihan, 2013). Dalam lingkup sumber daya manusia (SDM), untuk menilai keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari tingkat absensi, *turnover*, dan efektivitas kerja (Ballinger & Schoorman, 2007). Efektivitas kerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi (Bach, 2000). Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang hasil pencapaian suatu tugas atau tujuan dalam rentang waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Costa, 2003).

Pemahaman tentang efektivitas kerja sangat beragam sehingga perlu adanya batasan-batasan pengertian yang jelas. Pendekatan-pendekatan yang sering digunakan antara lain berbasistujuan (*goal approach*) karena aspek utama dari *goal approach* bisa mewakili semua unsur organisasi (Pinnington & Scanlon, 2009). Esensi *goal approach* adalah bahwa keberadaan organisasi untuk mencapai tujuan dengan upaya bersama. Oleh karena itu, jika individu-individu dalam organisasi melakukan pekerjaan dengan baik maka tujuan tersebut akan dapat tercapai secara sempurna (Sewell & Wilkinson, 1992).

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, karena mengukur keberhasilan sebuah

perusahaan dapat diukur dengan konsep efektivitas. Kotler dan Anderson (2000) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuannya. Robbins (2008) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran dengan menggunakan suatu konsep untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya. Dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja adalah pencapaian target suatu pekerjaan sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan.

Gie (1991) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan adalah : (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas, (6) produktivitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel independen sebagai faktor yang akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, yaitu variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja. Variabel kompetensi sebagai faktor yang mewakili kemampuan, dan variabel motivasi. Penelitian ini juga mengusulkan variabel kompensasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Menurut Saraswati dkk (2020) kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Untuk memenuhi tujuan, organisasi mengharuskan kinerja karyawan dalam kondisi maksimal dan mampu menjalankan roda organisasi berjalan dengan efektif. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi baik berupa uang, tunjangan maupun fasilitas lainnya sesuai

dengan kebijakan organisasi.

Menurut Notoatmodjo dalam Sutrisno (2017) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya efektivitas kinerja karyawan atau produktivitas kinerja yang tinggi. Selain itu, kompensasi juga diharapkan dapat menjamin keadilan bagi para karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantarakaryawan dalam sebuah organisasi. Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival lagi dalam bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2019) dan Sugianto (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Faktor lain yang berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja di berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, pengetahuan, mengidentifikasi karakteristik dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan

pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi dan pengembangan. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat, perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya karyawan sebagai sumber keunggulan dalam bersaing bagi organisasi. (Ashariandi 2017) 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. (Wibowo 2014).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky 2006). Selanjutnya menurut Lastanti (2005) kompetensi adalah kemampuan seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subjek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Sedangkan Amstrong (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas yang sangat baik. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu efektivitas individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desmaria dkk (2018) dan Mulianti (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi efektivitas karyawan adalah

motivasi kerja. Secara umum motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja karyawan tinggi, maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. (Septiani 2011).

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Pentingnya pemberian motivasi dikarenakan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Wursanto (1995) yang mengatakan bahwa motivasi sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiantoro (2008) dan Hudawi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Ada beberapa celah penelitian atau *Research Gap* yang juga menjadi dasar dari penelitian ini perlu dilakukan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rusby dan Edistanur (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Utama dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Kedua, penelitian dari Girsang (2016) menyatakan bahwa

Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Roebidin dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Ketiga, penelitian dari Rahadian dan Kencana (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Kemudian, permasalahan yang ada pada Bank BTN KC Syariah Cirebon sehingga peneliti tertarik untuk meneliti adalah kurangnya Sumber Daya Manusia sehingga karyawan yang ada kewalahan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, selanjutnya, keluar masuknya karyawan, yang mana masuknya karyawan baru berasal dari bank BTN konvensional dan masih minim akan pengetahuan tentang Perbankan Syariah.

Berdasarkan latar belakang tersebut serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka masih ada peluang untuk melakukan penelitian kembali. Pada penelitian ini peneliti memilih Bank BTN KC Syariah Cirebon sebagai objek penelitian, selain itu, penambahan dan pengurangan variabel menjadi salah satu pembeda dari penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari variabel terkait terhadap perilaku sukarela karyawan dengan tanpa adanya tuntutan yang akan meningkatkan efektivitas kerja perusahaan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi**

Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus Bank BTN KC Syariah Cirebon).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk dapat menambah wawasan serta khazanah ilmu pengetahuan, dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam penelitian ini, dan untuk melengkapi penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi Bank BTN Syariah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai

acuan untuk mengetahui tentang efektivitas kerja karyawan.

3. Bagi akademisi, penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi guna menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun dalam lima bab, kemudian antara bab satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain : Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja. Kemudian tentang penelitian terdahulu, telaah pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang ruang lingkup penelitian yakni jenis penelitian, metode penelitian yang akan digunakan, jenis dan teknik pengolahan data, sampel, populasi, variabel operasional, serta teknik dan alat analisisnya untuk menganalisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil temuan yang menjadi rumusan masalah penelitian yang telah dijawab dengan alat metode analisis yang dipilih yakni tentang gambaran umum tentang kondisi data primer, data sekunder dan lain-lain.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang memaparkan kembali secara singkat mengenai hasil temuan yang didapatkan dari penelitian, serta bagaimana implikasi temuan tersebut, yang mana semuanya terangkum dalam pembahasan, kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis olah data yang diolah menggunakan SPSS for Windows versi 25, maka terdapat kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Bank BTN KC Syariah Cirebon.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap efektivitas kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X2) terhadap efektivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja.

B. SARAN

Adapun saran dari penulis setelah melakukan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang diinterpretasikan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Secara berkesinambungan perlu memberikan pemahaman atau penjelasan efektivitas kerja terhadap kompensasi, kompetensi, dan

motivasi kerja. Disamping itu juga perlu diperhatikan kembali tentang penghasilan karyawan yang selama ini diterima, yakni dengan solusi memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para karyawan yang berprestasi atau mengerjakan pekerjaan selain yang menjadi beban tugasnya. Selanjutnya perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawannya maka dengan perhatian lebih tersebut karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

- b. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan hasil kerja karyawan yang baik, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah yang ada di dalam pekerjaan, guna menghindari adanya miss komunikasi, kesalahan ataupun kekeliruan dalam bekerja, sehingga tercapainya hasil kerja yang optimal dan efektif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan mengembangkan variabel dan sampel penelitian agar hasil penelitian yang didapatkan dapat digeneralisasikan secara merata dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo H. G., Mochammad A., & Gunawan E. N., (2014). Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 13 No. 1.
- Apriani, Fajar. (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan-Apr 2009, hlm. 13-17.
- Andi N. A. (2014) Pengaruh Komunikasi Dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Skripsi UIN Alaudin Makassar.
- Aan A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ariananda. D. dkk (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Home Credit Indonesia Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Visionist*. Vol. 7, No. 1.
- Armstrong. (2003). Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional. Jakarta : PT. Haji Mas Agung.
- Anandya S. dkk (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Sarana Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Universitas Pandanaran Semarang.

- A.H. Rahadian, Mila Kencana, 2016, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi Volume VIII, Nomor 02, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi ISSN 2085-1162*
- Bach, Stephen (2000). *Human Resources and New Approaches to Public Sector Management: Improving Human Resources Management Capacity, Workshop on Global Health Workforce Strategy, Annecy, France, 9-12 December*
- Ballinger, G.A., and Schoorman, F.D., (2007). *Individual Reactions to Leadership Succession in Workgroups, Academy of Management Review, Vol. 31, No. 1, hal. 118-136.*
- Costa, Ana C., (2003). *Work Team Trust and Effectiveness, Personal Review. Vol. 32 No. 5, hal. 605-622.*
- Dinus K, Riane J. P & Sonny G. K (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jaya Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Defrizal., Fardlani, Faris Mohammad. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1).*
- Demsie H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara. Vol. 12 No. 2 Hal. 117-126.*

- Desri M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia*. Vol. 2, No. 3.
- Engga M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.
- Elashmawi, Farid & Philip R. Harris. (2001). *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fereshti Dihan N., (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja : Kasus Wanita Pekerja di Sektor Perbankan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol.4 No. 1.
- Firman (2019) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Firmansyah (2017). Motivasi dalam Organisasi Usaha. *Jurnal Profit*. Vol. 4. No. 2
- Gie, The Liang. (2002). *Analisis Administrasi Manajemen*, Gramedia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*

SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson JL JM Ivancevich, Donnelly,. (2001). Organisasi, terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, hal. 120.

Harris, Michael. (2001). *Human Resource Management*. USA : The Dryden Press.

Harries M. & Sofianto., (2021). *Effect of Supervision and Discipline on Improving Employee Work Effectiveness at Kebayoran Baru Tax Service Office*. *Journal of Universal Studies*. Vol. 1 No. 6.

Hardianto., (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja Karyawan JOM Fekom Vol. 4 No. 1.

Hutapea, Parulian dan Nurianna T. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal. 78.

Hasibuan Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan., Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2017/08/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>

I Gede Y. T. W. dan I Gede A. W. (2019). *Effect of Education Level, work Experience, Independence, and Style Leadership on Effectiveness BUMD's SPI Denpasar City*. E Journal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 27. No. 2.

Ilham T., A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Vesindo Sejahtera Surabaya. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Intan F., (2019). Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Indah K. & Rosid Abdul M. (2022). *Effect of Work Professionalism and Work Climate On Work Effectiveness at PT. Big Tour & Travel Post Pandemic Covid-19 in Indonesia*. *Formosa Journal of Science and Technology* 1 (3), 191-204.

Inayat H. I., (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vo. 18 No. 1.

Ibrahim., (2017) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri

Entrepreneur Center (MEC) Surabaya. Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya.

I.G, Wursanto. 1995. Dasar – dasar Manajemen Personalia. Jakarta. Pustaka Dian.

Juemi. (2008). Analisis Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu. Disertasi: Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu.

Julian A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hal. 291.

Kotler dan Anderson, 2000. Strategi Pemasaran Untuk Organisasi Nirlaba. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kusdi, (2017). Teori Organisasi dan Administrasi. Salemba Humanika Jakarta.

<https://kreasiprimaland.com/2021/05/17/sejarah-berdirinya-bank-btn-syariah/>

Lastanti. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal. Volume X; 321-329.

Lilik H. (2017) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang.

Mathis, R. L. Dan Jackson. J. H. (2006). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Mathis, R. L., Jackson, J.H., & Valentine, S. R. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspective*: Boston: Cengage Learning.

Mangkunegara A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT> Remaja Rosdakarya.

Muhammad N. H., (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* Vol. 18 (2).

Mohammad M., (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* Vol. 15 No. 1.

Moehariono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira, Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: PT> Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPF.

Mitchell J. N and Michael K. M., (1998). *Relating Member Ability and*

Personality to Work Team Processes and Team Effectiveness. Journal of Applied Psychology. Vol. 83, No. 3.

Niluh B. M. M. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2.

Niluh B. K., Kusdi R., & Muhammad F. R., (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2.

Nanda P. U., Mansur dan Afi R. S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Ciputat Kota Tangerang Selatan. Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact an Social Science. Vol. 3 No. 2.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Poniman (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.

Pinnington, B. Douglas and Scanlon, Thomas J. (2009), *Antecedents of Collective Value within Business to Business Relationship*, *European Journal of Marketing*, Vol. 43 No. 1/2, hal. 31-45.

- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Quratul A. M. (2011). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. *European Journal of Business and Management*. Vol. 3, No. 3
- Ruky S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Rivai, Veithzal. (2004). *MSDM Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rakhman R. & Aris W, (2015). *Dampak Kompetensi dan Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pelatihan Good Manufacturing Practices (GMP) di PT. Salim Ivomas Pratama TBK*. *Jurnal MIX* Vol. V, No. 3.
- Rizanuddin H (2020). *Influences of Career Planing, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.
- Simamora, Henry, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

- Sondang P. Siagian (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (1991). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sewell, G. and Wilkinson, B (1992). *Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and The Just-in-Time Labor Process*, *Sociology*, Vol. 26, No. 2, hal. 271-289.
- Salma A. V. (2020) *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. (Studi Pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020)*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sugianto (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12, No. 1.
- Steers, Richard M, (1998), *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, PPM, Erlangga. Siagian, Sondang.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiantoro. Deki Wiji. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMP N 5 Semarang*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Unnes.
- Steers, Richard M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santy Y. G. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara*. JOMFekom. Vol. 3, No. 1.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern*. Bandung: Sinar Baru.
- T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Prilaku*,

(Yogyakarta: BPFE, 2000), Cet. Ke-2, hal. 50.

Tri S., (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Yudhaningsih, Resi, 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi, Jurnal pengembangan Humaniora Vol.11 No.1 April 2011. Politeknik Negeri Semarang.

Utomo, Sulistyو. (2010). Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 115.

Wibowo. (2014) . Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo (2007). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Divisi Perguruan Tinggi. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wijaya, Toni. 2009. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi: Contoh-contoh Penelitian dan Interpretasi Output SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Wahyu N. P. Azis F. dan Heru S. W. (2019). *Analysis of Use of Work Loads on*

the Effectiveness of Work with Work Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Visionland Karangjati Semarang District. Journal of Management. Vol. 5. No. 5.

Winardi (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Wijaya., T. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Reward, dan Punishment terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Rosa Grup Persada Palembang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Walsh et al (2001). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Teknis”
https://www.e-jurnal.com/2014/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_19.html

Zulkifli R., Edistanur (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan BMT Septa Bina Usaha di Daerah Kota Pekanbaru*. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*. Vol. 1 No. 1.

Zaman Z. dan Rida A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara*. *Jurnal Transparansi* Vol. 2, No. 1. Hal 109-155.

Zulyanti Sri, (2005). *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama*.

Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons Inc.