

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

WENNY ARIMAH PRAMESTI

19108020059

PEMBIMBING

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

WENNY ARIMAH PRAMESTI

19108020059

PEMBIMBING

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-242/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WENNY ARIMAH PRAMESTI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020059
Telah diujikan pada : Kamis, 19 Januari 2023
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
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 63d787353deaf



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 63d776f15608e



Penguji II
Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 63d786167c1e0



Yogyakarta, 19 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 63d78852e9b7a

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Wenny Arimah Pramesti
Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara

Nama : Wenny Arimah Pramesti
NIM : 19108020059
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Sarjana Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Januari 2023

Pembimbing



SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wenny Arimah Pramesti

NIM : 19108020059

Jurusan Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 19 Januari 2023

Penyusun



Wenny Arimah Pramesti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wenny Arimah Pramesti
NIM : 19108020059
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

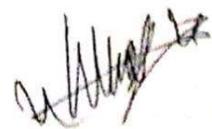
“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 19 Januari 2023

Yang Menyatakan



Wenny Arimah Pramesti

HALAMAN MOTTO

“ Only you can change your life. Nobody else can do it for you “

Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan untuk kepada diri saya sendiri, Wenny Arimah Pramesti selamat kamu sudah sampai titik ini, selamat kamu sudah melewati jalan terjal, tajam, dan penuh duri yang membuatmu lemah, goyah, dan hampir menyerah. Tapi, kamu hebat, karena kamu berhasil melewati ini semua, mungkin prosesmu tidak sebaik dan secepat yang lain, tapi tak mengapa, hidup bukan tentang kompetisi dan skripsi bukan ajang perlombaan, karena skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai. Bagiku kamu sudah hebat bisa sampai pada titik ini, semangat ya, jalan hidupmu masih panjang. Banyak jalan yang harus kita lewati dan banyak kejadian yang harus kita taklukkan.

Selanjutnya, skripsi ini ku persembahkan kepada Ibuku. Teruntuk ibuku, Umu Na'fiah, perempuan hebat yang, sudah melahirkanku, perempuan hebat, pekerja keras, kuat, dan tangguh. Terima kasih sudah merangkap peran ganda sebagai ayah dan ibu, terima kasih untuk nasihatmu selama ini. Terima kasih, ibu. Jika ada satu keberuntungan yang aku rasakan, mungkin itu salah satu doamu sedang diijabah, seperti yang aku rasakan saat ini, tanpamu aku mustahil berada pada titik ini, bu.

Teruntuk adik-adikku, Ardiansyah Arief Ardana dan Rio Tri Kurniawan, terima kasih telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan pendidikan dengan baik.

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 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di

			bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Wa
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَمْتَعِدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَمْتَعِدَةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa

Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

A. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
َ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

B. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

C. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Diitulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

آآتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

E. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

F. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي المفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta).”** Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

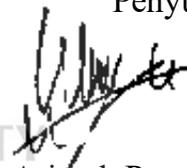
- a) Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag.,M.A., Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- b) Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- c) Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
- d) Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I.,M.E.I., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
- e) Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu informatif dalam memberikan pengumuman terkait perkuliahan.

- f) Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan
- g) Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah
- h) Orang tua saya, terkhusus ibu saya, Umu Nafiah yang sudah ikhlas dan rela berjuang demi membiayai perjalanan pendidikan saya selama ini dan senantiasa mendoakan untuk keberhasilan saya
- i) Orang yang aku sayangi, dua adik saya, Rio Tri Kurniawan dan Ardiansyah Arief Ardana, Mba Umi, Mba Ina, Pakde Mudi, Bude Watik, Pak Imin, dan Mbok Muh yang senantiasa mendukung, mendoakan, memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
- j) Sahabat-sahabat yang kusayangi Mba Nofia, Mba Laila, Luthfi Onida, dan Shandra yang telah memberi dukungan, memberi ide setiap permasalahan yang saya alami, dan memberikan perhatian dalam menemani pembuatan skripsi ini.
- k) Sahabat seperjuangan *Fantastic Four*, sepemikiran dan sepermainan di kota rantau ini, Arlita, Riris dan Adinda atas kerjasama dan dukungan secara materiil maupun moril dalam penyusunan skripsi ini.
- l) Untuk sahabat saya Nabila Karima Azka terima kasih untuk motivasi, dukungan, dan doanya dalam proses perjalanan skripsi saya, yang selalu memberi al-fatihah untuk kelancaran proses saya

- m) Untuk Moh. Museiri partner spesial saya, terima kasih telah menjadi partner dalam segala hal baik, yang mengajak liburan ketika stres mengerjakan skripsi, menghibur saya ketika sedang sedih dan overthinking dan memberi semangat untuk terus berproses dan jangan menyerah dalam segala hal, meskipun sangat menyebalkan dan membuat naik darah tapi terima kasih untuk waktunya.
- n) Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.
- o) *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Yogyakarta, 19 Januari 2023

Penyusun



Wenny Arimah Pramesti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat dan Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja.....	10
2. Disiplin Kerja	15

3.	Kompensasi	22
4.	Kompetensi.....	26
B.	Penelitian Terdahulu	36
C.	Pengembangan Hipotesis	41
BAB III	46	
METODOLOGI PENELITIAN	46	
A.	Pendekatan Penelitian	46
B.	Variabel dan Definisi Operasional	46
C.	Model Empiris.....	49
D.	Populasi dan Sampel	49
E.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	50
F.	Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV	57	
A.	Karakteristik Responden.....	57
B.	Hasil Penelitian	62
C.	Pembahasan.....	73
BAB V	79	
PENUTUP	79	
A.	Kesimpulan	79
B.	Keterbatasan Penelitian.....	80
C.	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82	
Lampiran 1.....	91	
Lampiran 2.....	102	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	36
Tabel 3.1 Variabel dan devinisi operasional variabel penelitian.....	47
Tabel 3.2 Skala likert.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik responden.....	57
Tabel 4.2 <i>Convergent validity</i>	63
Tabel 4.3 <i>Discriminat validity</i>	65
Tabel 4.4 Nilai AVE.....	68
Tabel 4.5 Consistency reliability	68
Tabel 4.6 Nilai <i>original sample</i>	71
Tabel 4.7 <i>Goodness of fit</i>	72
Tabel 4.8 Nilai <i>T statistics, T table, P values</i>	73

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	62
Gambar 4.2	70



ABSTRACT

This research was conducted to find out how much influence work discipline, compensation, and competence have on employee work productivity at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. This research method uses quantitative research. Data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPLS 3.0). The population in this study were 35 people using a saturated sampling technique. The results of the study show that: 1) work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity. Work discipline on productivity is $2.683 > T\text{-Table}$. 2) compensation and competence have no significant effect on employee productivity. Compensation for work productivity is $0.026 < T\text{-Table}$ and competence is $1.064 < T\text{-Table}$. And the R value obtained is 0.650. The figure that work productivity is 65%.

Keywords: *work productivity, work discipline, compensation, and competence*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS 3.0). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja terhadap produktivitas yaitu $2,683 > T\text{-Tabel}$. 2) kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kompensasi terhadap produktivitas kerja yaitu $0,026 < T\text{-Tabel}$ dan kompetensi yaitu $1,064 < T\text{-Tabel}$. Dan nilai R yang diperoleh sebesar 0,650. Angka bahwa produktivitas kerja sebesar 65%.

Kata kunci : produktivitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah dalam beberapa tahun terakhir mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satunya ditandai dengan bertambahnya jumlah bank umum syariah dan unit usaha syariah selama masa pandemi tahun lalu. OJK (2021) juga mengungkapkan kinerja perbankan masih sangat baik. Hal ini ditandai dengan naiknya pembiayaan bank syariah dan unit usaha syariah pada tahun 2020 sekitar 8,08% dan dana pihak ketiga naik mencapai 11,80%. Bahkan, kualitas pembiayaan juga semakin baik dengan rasio pembiayaan bermasalah turun 3 basis poin secara tahunan menjadi 3,08% (OJK, 2021).

Salah satunya, PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk sebagai bank murni syariah dinilai terus berkembang (Harahap, 2021). Sebagai perbankan syariah pioneer di Indonesia, bank Muamalat mempunyai banyak inovasi jasa dan produk dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Bank Muamalat merupakan perbankan yang mampu bertahan pada saat krisis ekonomi tahun 1998, hal ini membuktikan bahwa sistem syariah merupakan sistem yang efektif untuk diterapkan dalam sistem lembaga keuangan (Mutafarida & Sariati, 2022).

Akhir tahun 2019, Bank Muamalat meluncurkan kanal digital bank yang dinamakan Muamalat DIN (Digital Islamic Network) dan persentase kenaikan transaksi menggunakan Muamalat DIN (Digital Islamic Network) mencapai 90% dari keseluruhan transaksi selama masa pandemi. PT. Bank Muamalat

Tbk juga meluncurkan fitur gerai reksa dana syariah yang berbasis online pertama di Indonesia dengan rata-rata penjualan tumbuh sekitar 160% per tahun selama 4 tahun terakhir (Muamalat, 2022). PT. Bank Muamalat Tbk menekankan restrukturisasi aset sebagai proses penguatan struktur permodalan yang berlangsung lancar akhir tahun lalu. Upaya restrukturisasi ini meraih penghargaan dari Islamic Finance News (IFN) (Miftahudin, 2021). Tidak hanya restrukturisasi aset, total pembiayaan yang dilakukan Bank Muamalat naik 4,94% secara year to date dan pembiayaan Bank Muamalat secara kualitas juga lebih baik (Muamalat, 2022).

Bank Muamalat juga meraih penghargaan bergengsi *Human Resources Excellent Award* pada bidang *Employer Branding* mendapatkan emas, *Graduate Program Development* mendapatkan perak, dan *Leadership Development* mendapatkan perunggu (Muamalat, 2020). Bank Muamalat memiliki 240 kantor layanan yang tersebar di seluruh Indonesia dan memiliki satu kantor layanan di luar negeri tepatnya di Malaysia (Muamalat, 2022). Pada laporan tahunan 2021, jumlah karyawan yang bekerja pada Bank Muamalat sebanyak 2700 karyawan (Muamalat, 2021). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas Bank Muamalat baik.

Perkembangan tersebut didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang andal dan memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi sebuah perubahan (Afriana *et al.*, 2022). Artinya bank syariah membutuhkan pegawai yang andal, profesional, mempunyai mental yang tangguh, mampu beradaptasi, serta bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas.

(Ardiansyah *et al.*, 2020). Artinya, produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi (Ika, 2022). Pada akhirnya memberikan dampak terhadap keberlangsungan bank syariah tersendiri khususnya Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Mengingat peranan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu bank syariah. Tujuan bank syariah tercapai tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Perlu adanya kerja sama yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan bank syariah tercapai. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap bank syariah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Ardiansyah *et al.*, 2020).

Menurut Atmosudirjo (1982) disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Kepatuhan dan ketaatan tersebut dilandasi oleh adanya kesadaran tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan bank syariah termasuk bank muamalat dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Oktavianti *et al.*,(2022) disiplin kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan bank syariah. Penerapan disiplin kerja bank syariah dapat memotivasi pegawai agar giat bekerja dan bersemangat

sehingga dapat meningkatkan produktivitas bank syariah. Diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai agar tidak terjadi penurunan produktivitas karena kinerja pegawai yang tidak efektif dan bisa lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Imbalan atau kompensasi yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan (Ardiansyah *et al.*, 2020). Kompensasi yang dipersepsi positif dan dirasakan memadai oleh pegawai dapat menstimulasi kinerja pegawai. Sebaliknya kompensasi yang dipersepsi negatif dan dirasakan kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mendorong pegawai enggan menunjukkan kinerja yang baik.

Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang layak dan memadai kepada personalia atas kontribusi mereka (Flippo, 1984). Sehingga diharapkan pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian pegawai bergairah dalam bekerja sebagai upaya pencapaian produktivitas kerja (Ardiansyah *et al.*, 2020). Pemberian kompensasi juga sebagai upaya Bank Muamalat untuk memotivasi kerja serta mempertahankan karyawan. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik. Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja.

Peranan produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai hasil kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik (Iswadi, 2020). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap. Kompetensi juga menunjukkan bahwa setiap individu yang mampu melakukan tugas dan bertanggung jawab secara efektif serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Iswadi, 2020). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat dibutuhkan agar dapat membantu pimpinan dalam menciptakan nilai dalam suatu perusahaan. Kompetensi setiap karyawan berbeda-beda, jadi dalam penempatan tugas pun haruslah sesuai dengan kemampuan karyawannya. Jika kompetensi tidak sesuai dengan penempatan tugasnya, maka produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak akan efektif dan efisien (Iswadi, 2020).

Sebenarnya sudah banyak penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah *et al.*, (2020), menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian Made *et al.*, (2020) variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Selanjutnya penelitian Andini *et al.*, (2019) menggunakan kompensasi dan kompetensi. Iswadi, (2020) menggunakan variabel kompetensi, penelitian Al-Faroqi, (2020) menggunakan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, penelitian Afriana *et al.*, (2022) menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi, penelitian Ika *et al.*,

(2022) menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja, penelitian Oktavianti *et al.*, (2022) menggunakan disiplin kerja dan pelatihan kerja, penelitian Nuy *et al.*, (2021) menggunakan kompetensi; Hutaeruk *et al.*, (2022) menggunakan disiplin kerja, dan penelitian Bagus & Wahyuni (2019) menggunakan disiplin kerja dan stres kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan belum banyak yang menggunakan disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi sebagai variabel yang digunakan dalam satu penelitian terutama di perbankan syariah. Dengan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merasa tertarik melakukan suatu penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang KCU Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

D. Manfaat dan Kontribusi Penelitian

1. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama pada pihak yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian ini dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

2. Manfaat praktis

a. Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk meninjau dan mengevaluasi kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan berkaitan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

3. Implementasi kebijakan

- a. Memberikan informasi kepada pemerintah mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan.
- b. Pemerintah dapat mengambil langkah selanjutnya untuk membantu instansi terkait untuk mengatasi permasalahan produktivitas karyawan.
- c. Pemerintah dapat mengambil langkah selanjutnya untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas pada tiap-tiap bab untuk memudahkan pemahaman serta memberi gambaran secara jelas kepada pembaca tentang penelitian. Penelitian ini dibagi kedalam lima bab, meliputi:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjabarkan pendahuluan, latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori Dan Kajian Pustaka

Bab ini berisi landasan teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan serta bahasan penelitian terdahulu, kajian pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang relevan, yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka teoretik, dan pengembangan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan desain penelitian, variabel dan definisi variabel operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, data, sumber data dan teknik pengumpulan.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian/sampel, analisis deskriptif, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan keterbatasan serta saran dari peneliti beriklan terkait dengan hal-hal yang didapat selama penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus bank Muamalat KCU Yogyakarta adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bank Muamalat KCU Yogyakarta. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah et al., (2020); Afriana et al., (2022); Ika & Orlyn Sitompul (2022); Suryadewi et al., (2020); Kartikawaty et al., (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi atau rendah kompensasi dan kompetensi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank Muamalat KCU Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berlian & Rafida, (2022); Arum & Gunaningrat (2021); Zuhesti *et al.*, (2020); Kasran *et al.*, (2020); Setiaji *et al.*, (2022) dan Suryanti (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja didukung oleh penelitian Arief & Nisak (2022); Hasibuan *et al.*, (2022); Purnama *et al.*,

(2021); Danianta *et al.*, (2022); Utari *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam menulis skripsi ini peneliti sudah mengusahakan semaksimal mungkin agar hasil diinginkan bisa didapatkan. Akan tetapi, dalam proses penulisan ini mendapatkan hambatan, kendala, dan keterbatasan yang mungkin menjadi salah satu faktor yang telah mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian ini belum menjelaskan secara umum. Hal ini dikarenakan sampel yang digunakan peneliti mendekati jumlah minimum responden.
2. Perolehan informasi melalui kuesioner tidak selalu menginterpretasikan keadaan atau tanggapan responden yang sebenarnya. Hal ini mungkin disebabkan perbedaan pandangan pendapat dari responden.
3. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Hal ini menyebabkan keterbatasan informasi yang peneliti peroleh.

C. Saran

1. Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan ataupun bahan pertimbangan dalam pemberian kompensasi dan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Agar karyawan selalu termotivasi dan terdorong untuk taat aturan yang sudah ditetapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

2. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperhatikan jumlah sampel yang didapatkan dan digunakan. Peneliti bisa menambahkan jumlah sampel agar hasil penelitian yang akan dilakukan akan mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Untuk para peneliti selanjutnya, diperlukannya penelitian lebih mendalam terkait produktivitas kerja karyawan disarankan untuk menambahkan atau memperbanyak variabel penelitian agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2019). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Minds : Manajemen Ide Dan Inspirasi Ide Dan Inspirasi*, 2 No.1, 152–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/minds.v2i1.4639>
- Afriana, F., Muntahanah, S., Ria Uripi, C., Cahyo, H., Sri Wahyuningsih, E., & Nurul Hidayah, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. *Call for Paper and National Conference 2022*.
- Al-Faroqi, I., Magdalena, M., & Saputra, A. (2020). The Effect Of Competency, Work Period And Work Discipline On Employee Work Productivity. *Journal of Management*, 8(no 2). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2745.2009.01572.x>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music

- Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “ Baru Toserba Wonogiri .” *Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek 2021*, 457–470.
- Atmosudirjo, S. P. (1982). *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*. Ghalia Indonesia.
- Bank Muamalat. (2021). Laporan Tahunan Bank Muamalat. *Bankmuamalat*, 612.
- Bedjo, S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10, 81–93.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Belajar.
- Dani Suryadewi, M., Ketut Sintaasih, D., & Ayu Ketut Glantara, I. ketut. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383–3402.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
ISSN

Danianta, P. B., Aisyah, A. N., & Pinkan, F. N. (2022). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>

Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.

Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management* (6th ed.). McGraw-Hill.

Hadi, S. (1991). *Methodology Research* (Cet.15). Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi U.G.M.

Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2012). *An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research*. September 2014. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>

Harahap, A. A. (2021). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan*.

- Hariandja, M. T. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Harjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi* (3rd ed.). PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., & others. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam. *Bening*, 9(1), 44–54.
- Hornby, A. . (1989). *Oxford Advanced Learners Dictionary*. Oxford University Press.
- Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
- Ika, N., & Orlyn Sitompul, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Intelektiva*, 3 No 9(<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/issue/view/40>).
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10693>
- Jemi, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2017). Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 64–77.

- Juliansyah, N. (2019). *Metode Penelitian: Skripsi, Thesis, Desertase, dan Karya Ilmiah*. Prenada Media Group.
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Pt. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Journal Manajemen Profesional*, 2(2), 277–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Kasran, M., Bachri, S., Mutmainna, M., Berganda, R. L., & Organisasi, K. (n.d.). *Pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan universitas muhammadiyah palopo*.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Jurnal Pemikiran Perbankan Syariah Madani Syariah*, 2. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/view/138>
- Miftahudin, H. (2021). *Restrukturisasi Tekan Rasio Profitabilitas Bank Syariah*. Medcom. <https://www.medcom.id/ekonomi/keuangan/zNAXL08K-2021-bsi-restrukturisasi-pembiayaan-rp18-41-triliun-untuk-nasabah-terdampak-pandemi>

- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Muamalat, B. (2020). *Bank Muamalat Sabet 3 Penghargaan Human Resources Excellence Awards 2020*.
- Muamalat, B. (2022). *Muamalat DIN*. <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/e-banking/muamalat-din-digital-islamic-network>
- Muslimin, M. (2020). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Tingkat Disiplin Kerja. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 1211–1220. <https://doi.org/10.38165/jk.v9i2.89>
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada.
- Nuy, N., Bayuni, E. M., & Manggala, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 6(no 2), 61–63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/syariah.v7i1.24826>
- OJK. (2021). *Siaran Pers: Akhir Tahun Sektor Jasa Keuangan Stabil dengan Kinerja Membaik*. <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Akhir-Tahun-Sektor-Jasa-Kuangan-Stabil-dengan-Kinerja-Membaik--.aspx>
- Oktavianti, N., & Maurelia, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nexwave Jakarta Selatan. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 2(2775–6076), 25–32.
- P Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Purnama, Y. H., Perkasa, D. H., & Harini, H. (2021). Examining the Effect of Vocational Training, Competency, and Job Satisfaction on Employee Productivity: Evidence from Indonesia. *Multicultural Education*, 7(4), 145–155. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4699722>
- Robbins, S. P. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Prenhallindo.
- Roup, A., Rahardjo, B., & Kusuma, R. D. (2019). *Pendampingan Prosedur Pelayanan Frontliner Menggunakan Aplikasi Patricia Pada KISEL (Koperasi Telkomsel Tap Bogor)*. 3(3), 201–208.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach / Uma Sekaran and Roger Bougie* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <http://lccn.loc.gov/2015051045>
- Setiaji, J., Susanti, R. A. D., & Gunawan, C. I. (2022). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Umkm Bakso Bakar SS Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 323–330.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. (2nd ed.). Penerbit ANDI.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja ,

Motivasi Kerja , dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *I N O V A S I - 17 (3), 2021; 476-481, 17(3), 476–481.*
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI%0APengaruh>

Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review, 18(3), 614–629.*
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>

Sukirno, S. (2013). *Makroekonomi : Pengantar Teori* (cetakan ke). Rajawali Pers.

Suryanti, R. (2021). Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting , yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produkti. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 5(2), 187–196.*

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.

Tri Bagus, A., & Urip Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 8(2461–0593), 1–16.*
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/772>

Utari, W., Iswoyo, A., Chamariyah, Waras, Mardiana, F., Rusdiyanto, & Hidayat, W. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online, 11(4), 696–*

711. <https://doi.org/10.33403/rigeo.8006783>

Veitzhal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.

Zuhesti, Idris, M., & Didin. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara (asn) di kantor dinas komunikasi dan informatika kabupaten bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 273–281.

