

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus : Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA**

**Oleh:**

**AZIZA AINUN NADHIR**

**NIM: 16820112**

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

**2022/2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus : Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA**

**Oleh:**

**AZIZA AINUN NADHIR**

**NIM: 16820112**

**Dosen Pembimbing :**

**JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A**

**NIP: 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2022/2023**



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-1348/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS : BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **AZIZA AINUN NADHIR**  
Nomor Induk Mahasiswa : **16820112**  
Telah diujikan pada : **Selasa, 15 Agustus 2023**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Valid ID: 64edaabd57af6

Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED



Valid ID: 64ed900aa0cd7

Penguji I

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I  
SIGNED



Valid ID: 64eda3a35cd62

Penguji II

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



Valid ID: 64edb35e531c1

Yogyakarta, 15 Agustus 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Aziza Ainun Nadhir  
Lamp : 1

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Nama : Aziza Ainun Nadhir  
NIM : 16820112  
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)”**

SUDAH DAPAT DIAJUKAN KEPADA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan 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 dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, 23 Agustus 2023  
Pembimbing

**JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.**  
**NIP. 19840523 201101 1 008**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aziza Ainun Nadhir

NIM : 16820112

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari orang lain kecuali pada harapan yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 25 Agustus 2023



Aziza Ainun Nadhir  
NIM 16820112

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**  
**UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

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

Nama : Aziza Ainun Nadhir  
NIM : 16820112  
Jurusan : 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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif 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/ penciptaan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan



**Aziza Ainun Nadhir**

**NIM : 16820112**

## MOTTO

*Ad-Duha (3) : “Tuhanmu tiada meninggalkanmu dan tiada (pula) benci kepadamu”*

*“Teruslah berbaik sangka kepada Allah, jangan pernah berburuk sangka kepada Allah, pertolongan Allah itu dekat”.*

*(Imam Syafi’i)*

*“Yang terpenting ialah kebesaran hatimu untuk terus mengulang-ulang keinginan, yang akhirnya menjadi do’a paling ampuh”.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini penulis persembahkan untuk

**Allah SWT dan Rasulullah SAW**

**Kedua malaikat ku di dunia dan di akhirat:**

Ibuku tersayang yang selalu penulis rindukan pelukannya di setiap waktu,  
Ayahku terbaik sedunia, yang selalu memotivasi penulis.

**Saudara-saudara ku:**

Ayah, Ibu, Kakak-kakak, Keponakan-keponakan, dan seluruh keluarga yang  
selalu mendukung penulis.

**Sahabat-sahabat terkasih:**

Semua teman-teman yang selalu meluangkan perhatian dan menanyakan progres  
skripsi penulis setiap waktu.

**Untuk Keluarga Besar**

Yang selalu memberikan dukungan moril dan materil

**Teruntuk Sahabat-sahabatku**

Yang sama-sama berjuang, menemani, mendukung, dan membantu  
menyelesaikan skripsi ini.

**Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016**

**Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga 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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba"	B	Be
ت	Ta"	T	Te
ث	Sa"	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha"	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha"	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra"	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha"	T	Te (dengan titik di bawah)

		h	
ظ	Zha"	Z h	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	”	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G h	Ge dan ha
ف	Fa“	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha“	H	Ha
ء	Hamzah	”	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta"addidah</i>
عَدَّة	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 diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلْمَةٌ	Ditulis	<i>„illah</i>
كَرِيمَةٌ الْوَنِيْبِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya”</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
عَم	Fathah	Ditulis	<i>Fa”ala</i>
كِر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذَهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya’ mati	Ditulis	A
تَنْزِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya’ mati	Ditulis	I
كَرِيْمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

نروض	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ai</i>
ثِيكِي	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتِي	Ditulis	<i>a"antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u"iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la"in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif +Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama"</i>
السَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

النروض ذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
الهِجْرَةُ أَهْلُ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih 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 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan,

meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua dan Keluarga tersayang Ayah Supardi, Ibu Dra. Umadiyah, Kakak Anisatun Murtafi'ah, M.Pd.I., dan Nenek Hj. Jannah Hadi Sudarmo atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang tidak pernah putus serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala motivasi, dukungan, bantuan dan doa kepada penulis. Semoga hal-hal baik itu kembali kepada kalian dalam wujud yang lebih baik lagi.
11. Kepada seluruh pihak dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
12. Kepada diri saya sendiri, terimakasih untuk tidak menyerah. Dan berhasil memperjuangkan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata,  
penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Hormat Saya,



**Aziza Ainun Nadhir**

**NIM:16820112**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teoritis .....	13
1. Kinerja .....	13
2. Motivasi .....	17
3. Kompensasi.....	23



4. Kompetensi .....	30
B. Telaah Pustaka .....	34
B. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Pengembangan Hipotesis .....	38
<b>BAB III.....</b>	<b>49</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Sumber Data Penelitian.....	49
C. Populasi Dan Sampel .....	50
D. Metode Pengumpulan Data.....	50
E. Definisi Operasional Variabel.....	51
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	53
G. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV .....</b>	<b>60</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
B. Analisis Deskriptif Responden.....	60
C. Analisis Data.....	64
D. Pembahasan.....	71
<b>BAB V .....</b>	<b>83</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka .....	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	53
Tabel 3. 3 Ringkasan Aturan Praktis Pengujian Measurement Model .....	57
Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Usia .....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja .....	62
Tabel 4. 5 Karakteristik Gaji.....	63
Tabel 4. 6 Pengujian Validitas berdasarkan Loading Factor .....	64
Tabel 4. 7 Pengujian Validitas berdasarkan Nilai AVE .....	65
Tabel 4. 8 Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	66
Tabel 4. 9 Pengujian Model Struktural Berdasarkan Nilai R-square.....	67
Tabel 4. 10 Hasil <i>Coefficient Path</i> .....	68
Tabel 4. 11 <i>Direct effect</i> .....	69
Tabel 4. 12 Hasil Nilai Indirect Effect.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data presentase laba bersih Bank Muamalat .....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	92
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian .....	93
Lampiran 3. Hasil Kuisisioner dari Jawaban Responden .....	97
Lampiran 4. Hasil Olah Data PLS .....	103
Lampiran 5. Dokumentasi.....	108
Lampiran 6. Curriculum Vitae (CV).....	109



## ABSTRAK

Karyawan merupakan aset vital yang dimiliki organisasi. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik dipengaruhi banyak faktor, di antaranya yaitu kompensasi, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menguji lebih mendalam apakah kompensasi, kompetensi, dan motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta faktor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPls 3.0 sampel. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Motivasi tidak dapat memediasi kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja.

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

## ABSTRAC

*Human resource performance is influenced by many factors, including compensation, competence and motivation have an influence on employee performance. This study examines more deeply whether compensation, competence, and motivation also have an influence on the performance of Bank Muamalat KC Yogyakarta employees. The sampling technique used is the Probability Sampling technique. The probability technique used is simple random sampling or simple random sampling. This study uses a data analysis method which is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPls 3,0 software. The results of the study show that compensation and motivation have no effect on performance, while competence has an effect on performance. Motivation cannot be a mediation of compensation and competency on performance.*

**Keywords: Competency, Compensation, Motivation, Performance**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perbankan merupakan salah satu dari pilar pertumbuhan ekonomi negara dan salah satu alat stabilitas nasional untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dari sisi sektor keuangan.<sup>1</sup> Seiring dalam perkembangannya perbankan di Indonesia menjalankan dua sistem perbankan (*Dual Banking System*) yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah, hal ini berdasarkan pada Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998. Undang-undang tersebut merupakan penyempurnaan dari UU Nomor 7 tahun 1992 yang menjadi dasar hukum kehadiran bank Islam pertama di Indonesia. Dimana lahirnya bank Islam pertama di Indonesia yaitu ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat pada tanggal 1 Mei 1992 sebagai bank syariah pertama di Indonesia.

Sejak awal berdirinya Bank Muamalat Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang baik. Berbagai penghargaan telah didapatkan Bank Muamalat selama di industri perbankan, penghargaan-penghargaan tersebut dapat dilihat melalui website resmibank Muamalat. Diantaranya yaitu penghargaan internasional sebagai *Islamic Wealth Management Bank* di wilayah Asia Tenggara dalam acara *Best Islamic Finance 2019*<sup>2</sup>. Bank Muamalat mendapatkan penghargaan *Head of Learning and Talent*

---

<sup>1</sup> [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

<sup>2</sup> <https://m.gomuslim.co.id/read/news/2019/10/07/15095/-p-bank-muamalat-terima-penghargaan-nbsp-em-best-islamic-wealth-management-bank-em-se-asia-tenggara-p-.html>. (Diakses pada 5 Desember 2019)

*Management Bank*, dimana penghargaan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang selama ini dilaksanakan di Bank Muamalat berjalan dengan sukses dan diapresiasi oleh pihak eksternal.<sup>3</sup>

Akan tetapi selama empat tahun terakhir atau sejak tahun 2015 kinerja keuangan Bank Muamalat mengalami kemerosotan, puncaknya pada tahun 2019 diberitakan mengenai rencana gulung tikar Bank Muamalat, menurut Direktur Riset Center of Reform on Economics (CORE), Piter Abdullah salah satu penyebabnya adalah terkait persoalan tingginya angka NPF (*Non Performing Financing*) Bank Muamalat yang menggerus laba perusahaan. NPF merupakan satu instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan Bank Syariah. Tercatat pada semester 2019 nilai NPF atau pembiayaan bermasalah kotor Bank Muamalat mencapai 4,53%<sup>4</sup> sudah mendekati nilai maksimum NPF sebuah bank syariah, yang mana standar maksimum nilai NPF sebuah bank syariah harus di bawah 5%. NPF 2019 tersebut mengalami kenaikan yang cukup tinggi dibanding tahun 2018 yang sebesar 2,58% dan tahun 2017 yang sebesar 2,75%.

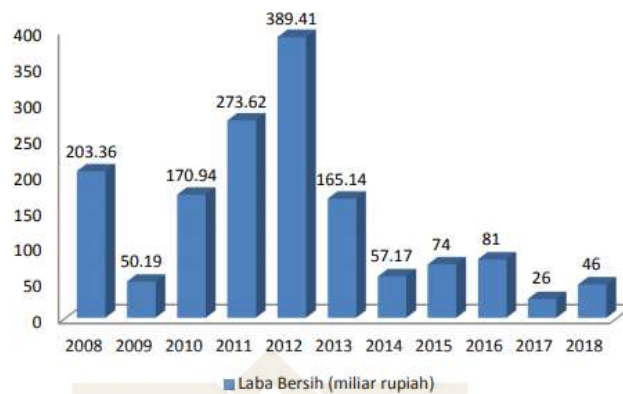
Tingginya angka NPF hal ini berakibat pada meurunnya jumlah laba bersih di Bank Muamalat. Berikut merupakan data presentase laba bersih Bank Muamalat sehingga kinerja keuangan Bank muamalat menurun.

---

<sup>3</sup> <https://www.google.com/amp/s/m.republika.co.id/amp/q1o04y423> (Diakses pada 5 Desember 2019)

<sup>4</sup> <https://today.line.me/id/article/Disebut+Ma+ruf+Harus+Diselamatkan+Ini+Akar+Persoalan+Bank+Muamalat-D2RvWW> (Diakses pada 5 Desember 2019)





**Gambar 1. 1 Data presentase laba bersih Bank Muamalat**

Sumber: Ikhtisar Laporan Keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.  
tahun 2008-2018

Dari data laporan keuangan diatas dapat dilihat bahwa perkembangan laba bersih PT. Bank Muamalat Indonesia tumbuh secara tidak stabil atau sangat *fluktuatif*. Laba dari tahun 2008 sebesar 203.36 dalam satuan miliar rupiah. Dan mengalami penurunan pada tahun 2009 yaitu sebanyak 153,17 miliar. Kemudian di tahun terakhir pada tahun 2013 juga mengalami penurunan yang sangat tinggi yaitu mengalami penurunan lebih dari 50% dari total laba bersih tahun sebelumnya, disusul tahun 2017 menunjukkan ttal laba bersih Bank Muamalat sangat sedikit selama rentan waktu 10 tahun terakhir yaitu hanya sebesar 26 miliar.

Melihat perkembangan laba bersih PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. pada periode tahun terakhir yang sedikit mengalami penurunan dibanding tahun-tahun sebelumnya, hal ini dapat terjadi karena adanya kemungkinan perusahaan perbankan ini sedikit mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja dalam perbankan syariah meliputi segala aktivitas pada perbankan syariah yang dijalankan oleh karyawan berupa pengelolaan sumber

daya perusahaan perbankan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat diperoleh melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja ialah metode yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi keberhasilan karyawannya saat melaksanakan tugas. (Sopian, 2017).

Berbicara tentang kinerja sebuah organisasi atau perusahaan maka tidak dapat lepas dari SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di dalamnya dimana SDM disini adalah karyawan bank muamalat indonesia. Karyawan merupakan salah satu faktor yang krusial dalam perusahaan disamping faktor lain seperti modal, teknologi, dan uang. Sebab manusia adalah sumber daya yang mengendalikan sumber daya yang lainnya (Hariandja, 2009). Oleh sebab itu erat kaitannya sumber daya manusia yang dimiliki Bank Muamalat memiliki dampak pada menurunnya kinerja perusahaan Bank Muamalat itu sendiri seperti data yang dipaparkan di atas.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. (Latief, 2012)

Setiap organisasi perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan sebagai SDM di perusahaan, dan merupakan aset vital

yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kesadaran akan paradigma tersebut diharapkan akan membawa banyak perubahan bagi organisasi, khususnya dalam departemen personalia untuk menciptakan karyawan yang berkompotensi, dan berkualitas sesuai dengan bidang yang dikuasainya (Rumawas, dkk).

Untuk itu kinerja perusahaan yang baik merupakan hasil usaha dari kinerja SDM yang baik. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik perusahaan dapat menggunakan beberapa cara, misalnya melalui pendidikan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Sasongko, 2016). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Robyardi, 2019) yaitu, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan dengan organisasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sebab kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawannya. Perusahaan yang memberikan motivasi berdasar pada pertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawannya bekerja penuh motivasi. Hal tersebut karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan pegawai dan keluarganya. (Mangkunegara D. A., 2009). Dengan pemberian kompensasi yang layak, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Apabila hal tersebut terealisasi dengan baik, maka perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009).

Selain kompensasi, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kompetensi. Sutrisno (2009) menyatakan selain motivasi, ada faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja seseorang, diantaranya yaitu pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang hebat selalu memposisikan karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan karyawannya sebagai beban. Karyawan yang berkompeten sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Kegiatan tersebut juga menjadi salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi karyawan mengembangkan diri.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut Kadarisman (2012) motivasi adalah penggerak dalam diri individu

untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi menurut Mujiatun (2015) adalah salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu untuk mencapai tujuan.

Kompensasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dalam teori kebutuhan Maslow kebutuhan mendasar seorang individu adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer seperti terpenuhinya kebutuhan sandang dan pangan. Kebutuhan fisiologis dapat dicapai salah satunya dengan bekerja, dengan bekerja karyawan mendapatkan kompensasi dan dari situ individu karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya.

Kompetensi juga berkaitan erat dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja, kompetensi yang memadai yang dimiliki individu karyawan dapat dijadikan modal utama dalam bekerja sehingga dengan begitu, individu karyawan mendapat imbalan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan individu karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Iskandar (2016) menyatakan adanya kebutuhan aktualisasi diri individu karyawan dapat menjadi dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang lebih besar di masa yang akan datang.

Penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening salah satunya yaitu ada penelitian yang dilakukan oleh Mudyana & Suyoko (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang” menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi terbukti diterima dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang secara keseluruhan sudah sesuai dengan kategori di perusahaan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu atau berkompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut juga sudah baik. Dan motivasi yang dirasakan karyawan juga sudah baik, hal tersebut berarti bahwa motivasi karyawan yang telah terbentuk mampu menghasilkan output kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menguji lebih mendalam mengenai kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

khususnya pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan pengaruh faktor kompensasi, kompetensi, dan motivasi karyawan. Dimana pemberian kompensasi yang sudah sesuai dan bekal kompetensi yang dimiliki individu karyawan menjadi beberapa faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Peneliti menggunakan tiga variabel diantaranya adalah variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja. Variabel tersebut berfungsi sebagai acuan untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dari penjelasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC KOTA YOGYAKARTA ”(Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi di Bank Muamalat KC Yogyakarta?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muammalat KC Yogyakarta
2. Untuk mnegetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muammalat KC Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muammalat KC Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Bank Muammalat KC Yogyakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan Bank Muammalat KC Yogyakarta



6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi di Bank Muammalat KC Yogyakarta
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi di Bank Muammalat KC Yogyakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan kinerja karyawan serta bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muammalat KC Yogyakarta.
- b. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan mampu menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

##### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjabaran latar belakang yang menjelaskan yaitu topik kinerja karyawan, perumusan masalah yang diteliti, tujuan, dan

manfaatnya, serta bagaimana sistematika pembahasan sebagai petunjuk dalam penelitian ini.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori dan telaah pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu dengan topik yang sama. Kemudian dilanjutkan dengan bagian hipotesis sebagai dugaan sementara dari perumusan masalah, dan penyusunan kerangka berpikir yang menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan, menjelaskan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, rancangan penelitian, jenis dan sumber data penelitian dari mana, metode penelitian yang digunakan, serta metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara deskriptif, serta penyajian interpretasi berdasar data penelitian yang sudah diolah. Dapat dikatakan juga bab ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang ada pada bagian rumusan masalah penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini tersusun dari kesimpulan hasil penelitian, saran dan masukan penulis kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Serta kekurangan dalam penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan analisis penelitian di masa yang akan datang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kompensasi tidak menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima karyawan tidak akan mempengaruhi naik turunnya kinerja mereka di perusahaan, sebab mereka secara profesional dan bertanggung jawab akan memberikan kinerja yang terbaik tanpa memperhitungkan besar kecilnya kompensasi yang mereka terima.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta berdasarkan bidangnya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan

tidak harus diiringi dengan pemberian motivasi yang banyak. Kinerja karyawan yang baik dapat didapatkan dengan faktor lain selain dari faktor pemberian motivasi yang layak kepada karyawan.

4. Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi aspek yang berpengaruh dalam memotivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
5. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak menjadi aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
6. Motivasi tidak mempengaruhi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan..
7. Motivasi tidak mempengaruhi kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti sampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian, adalah sebagai berikut :

- Untuk perusahaan

Diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Bank Muamlat KC Yogyakarta.

Berupaya untuk mengetahui lebih jauh apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, dengan mengetahui kebutuhan yang sesuai, maka perusahaan dapat memberikan jenis kompensasi yang tepat dan mampu meningkatkan motivasi karyawan

- Untuk karyawan

Diharapkan mengerti dan memahami aspek atau faktor apa saja yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Sehingga nantinya dapat dijadikan pegangan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Dan Selalu memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan tanpa sesuai dengan tanggung jawabnya.

- Untuk penelitian kedepannya

Diharapkan peneliti ini dapat menambah referensi baru untuk penelitian dengan konsep yang sama. Selain itu penelitian kedepannya dapat menggunakan variabel lain selain motivasi sebagai variabel mediasinya dengan harapan hasil penelitian kedepannya memperoleh hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Abu Sari, F. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnl Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 1-18.
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Skripsi*.
- Dermawan Wibisono, P. (2006). *Manajemen Kinerja : Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga: Bandung.
- Desi Putra Rafii, N. A. (2018). dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu Sari,dkk (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa variabeel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 36-45.
- Emmy Juliningrum, A. S. (2011). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhdap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 665-676.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kkkantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 25-34.
- Fisher, S. B. (2009). Beyond Wprk and Family : A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Jurnal Of Occupational Health Psychology*.
- Ghozali, I. (2011). *Alikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, G. M. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hadiwijaya, H. (2015). Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, 35-56.
- Hamidi, M. L. (2003). *Jejak Jejak Ekonomi Syariah*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.

- Handayani, A. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga dan Ibu Pekerja. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imade Devan Ganapathi dan Alini Gilang, S. M. (2016). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero). *Jurnal Telkom University*, 506-511.
- Imam, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Sunan Kalijaga .
- Irwan, K. a. (2015). Metode PLS dan Terapannya (Analisi Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kabupaten Bone). *Jurnal Teknosains UIN Alauddin Makassar*, 63068.
- Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W Rumawas, d. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Wilayah Suluttnggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Kebutuhan Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Jurnal Khazanah Al Hikmah*, 24-34.
- Jackson, R. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen : Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor Yang Mmempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 61-70.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, D. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Reamaja Rosdakrya Offset.

- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 955-964.
- Marita Diansyah, H. S. (2020). Kompetensi dan Komitmen Organisasi Kaitannya Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 267-276.
- Mauledy Achmad, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kota Sugai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 132-198.
- Meutia, I. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Universitas Tarumanegara*, 353-369.
- Moehersono, P. D. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Mujiati, N. W. (n.d.). Pengelolaan SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif.
- Mujiatun. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1-13.
- Nathania, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD Damai MOTO Bandar Lampung. *Skripsi Universitas Lampung*.
- Okti Widriasmatiwi, I. E. (2019). Kinerja Anggota Polri Ditinjau dari Worklife Balance dan Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Spirit*, 75-87.
- Parkes, L. a. (2008). Work Life Balance or Work Life Aligment? Atest of The Importance of WWork Life Balance for Employee Engangement and Intention to Stay in Organizations. *Journal of Mnagement and Organization*.
- Patricia M Sahanggamu, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pekreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 514-523.
- Pramandhika, A. (2011). Motivasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Eprints Undip*, 1-29.
- Pratiwi, I. W. (2016, Juli 19). Work Life Balance (WLB). p. Buletin KPIN Fakultas Psikologi Universitas Borobudur.



- Pratiwi, L. C. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muammalat dan BNISyariah Cabang Jember dan Banyuwangi. *Skripsi Universitas Jember*, 100-130.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Dinamika Manajemen* , 91-103.
- Regina R Wondal, B. T. (2019). Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Tbk. *Jurnal EMBA*, 5157-5166.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robyardi, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bank BRI Syariah (Persero) Tbk. Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonmika*, 60-68.
- S, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sasongko, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervenning Pada PT. BRI, Tbk. Cabang pandanaran semarang. *Skripsi FEB Undio Semarang*.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methodes For Buiness Metodologi Penelitian Untuk Binis (Diterjemahkan oleh Kwan Men Yon)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Bussiness : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Selviasari, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Mmanajemen dan Kewirausahaan*, 114-128.
- Shihab, D. M. (2002). *Tafsir Al Mishbah Volume 13 : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sihabudin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PT Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 25-42.

- Simammora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarwati, A. T. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*, 1-15.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhaarsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulaefi. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang. *Jurnal Penelitian Ilmiah Amerika Untuk Teknik, Teknologi, dan Sains (ASREJTS)*, 97-113.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 50-62.
- Supriyatna, E. N. (2021). Prinsip Kompensasi dalam Etika Islam. *Religion Education Social Laa Raiba Journal*, 110-123.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pijam di Kota Palembang. *ejournal unisri*.
- Susilowati, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. *Skripsi IAIN Surakarta*.
- Sutrisno, P. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, P. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Samarinda: E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Suyoko, F. I. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Bagia Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 1-13.
- Syakir, S. A. (2014). *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*. Jakarta: Darus Sunnah.
- Syokrani, D. (2010). *E-Spiritualizing Governance*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tadjudin, I. K. (2013). *Motivasi Islami*. Bandung: Penerbit Kutubin.
- Uno, H. H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudin Maguni, H. M. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya dalam Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 100-124.
- Wahyuni, R. R. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnam Manajemen dan Binis Sriwijaya*, 54-63.
- Wibowo, P. D. (2010). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wijaya, O. F. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Ultima Accounting*, 52-71.
- Wingdes, I. (2019). Pemanfaatan PLS Untuk Penelitian. *Jurnal Stimik Pontianak*, 43-48.
- Zackharia Rialmi, S. S. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani*.
- Zarkasyi, A. (2016). Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik. *Jurnal Qolamuna*, 113-150.