

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS BSI**

KCP KUNINGAN JAWA BARAT



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Aji Santoso

19108020086

Dosen Pembimbing :

Svayyidah M Jannah, SE., M.Sc

NIP. 19920616 00000 2 301

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

2025

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-938/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS BSI KCP KUNINGAN JAWA BARAT

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AJI SANTOSO
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020086
Telah diujikan pada : Jumat, 13 Juni 2025
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



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6850d3309538f



Pengaji I

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

Valid ID: 6851161354563



Pengaji II

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

Valid ID: 684fd1b2cb826



Yogyakarta, 13 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.

SIGNED

Valid ID: 6851191cd1993



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Aji Santoso
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di- Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Aji Santoso
NIM : 19108020086
Judul Skripsi : **“ PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS BSI KCP KUNINGAN JAWA BARAT ”**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Juni 2025

Pembimbing


Syayyidah M. Jannah, SE., M.Sc.
NIP. 19920616 000000 2 301

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aji Santoso

NIM : 19108020086

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus BSI KCP Kuningan)**. Adalah benar-benar merupakan hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi maupun sanduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada dalam penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Juni 2025

Penyusun



Aji Santoso
NIM. 19108020086

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai salah satu civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aji Santoso
NIM : 19108020086
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 Royaliti Nonekslusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus BSI KCP Kuningan).**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royaliti Nonekslusif 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

Pada Tanggal : 10 Juni 2025

Yang Menyatakan,



Aji Santoso
19108020086

MOTTO

“Jangan Merasa Tertinggal”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Kedua orang tua saya, Ibu Sumiati (Emak Aji) tercinta dan Bapak Karsid, serta adik saya Agam Mahesa. Atas jasa, kasih sayangnya, serta doa yang selalu mereka ucap tanpa diminta demi kesuksesan anak-anaknya.

Untuk diri sendiri, terimakasih sudah kuat dan mau menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Kamu keren. Hebat!!!

"Otsukaresama deshita Ajisann"



PEDOMAN TRANSLITERASI

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	Nam a	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	š	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	DZal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	ş	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ڏ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ٿ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	ڙ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ک	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw u	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ڻ	Ham zah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	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 katasandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كَرْمَةُ الْأُولِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	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>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بِينَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyah tersebut

السّماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشّمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga membuat penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus BSI KCP Kuningan)**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena, pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, diantaranya yaitu:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D., Selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I., Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar dan ikhlas membimbing, dan mengarahkan penulis dari awal hingga akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberi arahan selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama proses perkuliahan.

7. Seluruh pegawai dan staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua yang saya sayangi, saya cintai Ibu Sumiati dan Bapak Karsid sebagai sumber motivasi, semangat terbesar dalam hidup penulis, yang memberikan doa tiada henti, tulus yang selalu menyayangi serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Adik saya De Agam Mahesa yang sering memberikan semangat.
10. Kepada kawan-kawan yang sudah penulis anggap keluarga di jogja, terimakasih karena selalu memberikan suport terbaiknya.
11. Mas Iqbal, Mas Egi, Mas Farhan, Mas Tonie, Afif Joe, Alex, Wahyuni, Singa, Thoriq, Onay yang masih setia menjadi teman dan meluangkan waktu untuk sesekali bertemu di meja perkopian untuk bertukar fikiran, cerita dan tertawa bersama.
12. Keluarga besar INSAN BPC D.I.Y yang telah merawat dan menjaga penulis, dari awal berangkat ke tanah istimewa yaitu Yogyakarta dan sampai hari ini masih tetap merawat.
13. Keluarga besar Stars Corp 2019 dan Keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium FEBI yang telah menjadi keluarga kecil dengan memberikan banyak warna dan cerita semasa perkuliahan.
14. Saya juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada playlist musik yang telah menjadi teman setia selama proses penulisan skripsi ini. Kepada Green Day, Oasis, Bring Me The Horizon, Nirvana, Ramones, Sleep Token, The Strokes, Neck Deep, The Smashing Pumpkins, Radiohead, Spiritbox, Lorna Shore, Motionless In White, Imminence, Bad Omens, All Time Low, Reality Club, L'Arc en Ciel, Ado, Yoasobi dan Efek Rumah Kaca, terima kasih telah menjadi sumber energi positif di tengah lelah, menjadi latar yang membungkam kegelisahan, dan menjadi irama yang mengiringi setiap proses pencarian makna dan kata. Lagu-lagu kalian adalah ruang pelarian, namun juga tempat kembali. Dalam dentuman, dalam lirik, dalam distorsi, dan dalam harmoni ada

semangat yang menguatkan dan kejujuran yang menyentuh. Terima kasih telah menemani perjalanan ini dengan caramu masing-masing. Musik kalian membantu menjaga kewarasan, menyalakan inspirasi, dan menjadikan proses ini lebih hidup.

15. Kepada diriku Aji Santoso, aku sampaikan terimakasih banyak, sudah mengusahakan yang terbaik dan menyelesaikan semuanya.

Semoga segala kebaikan dan kebermanfaatan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal baik dan berharap segala urusannya diperlancar oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak. Amiin.

Yogyakarta, 27 Juli 2024



Aji Santoso
19108030065



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut telah berada pada tingkat yang cukup memadai dan bukan lagi menjadi penentu utama efektivitas kerja. Sebaliknya, motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, menandakan pentingnya aspek-aspek intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menekankan perlunya strategi peningkatan motivasi sebagai prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

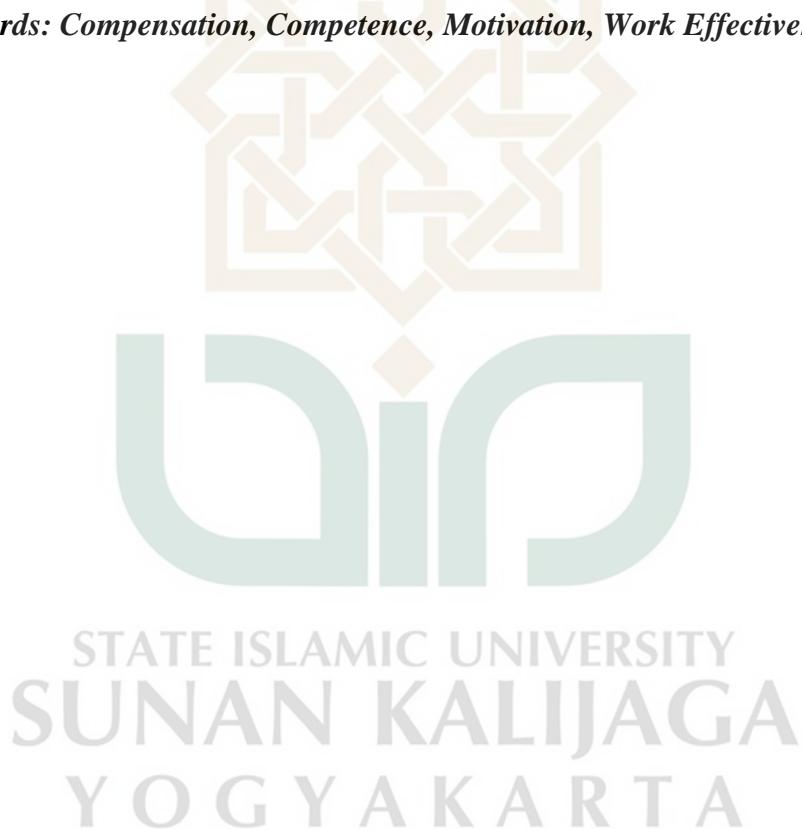
Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Efektivitas Kerja, Bank Syariah



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, competence, and motivation on employee work effectiveness at BSI KCP Kuningan. The research employs multiple linear regression analysis to determine the relationship between independent and dependent variables. The results reveal that compensation and competence have no significant effect on work effectiveness, suggesting that these factors are already at a sufficient level and no longer serve as primary drivers of performance. Conversely, motivation has a positive and significant influence on work effectiveness, highlighting the critical role of intrinsic elements such as recognition, responsibility, and development opportunities. These findings underscore the importance of motivation enhancement strategies in human resource management within the Islamic banking sector.

Keywords: Compensation, Competence, Motivation, Work Effectiveness, Islamic Bank



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Efektivitas Kerja Karyawan	11
2. Kompensasi	16
3. Kompetensi	25
4. Motivasi Kerja	32
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Pengembangan Hipotesis	46
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	46

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	47
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	48
4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan	49
D. Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
1. Sumber Data.....	50
2. Teknik Pengumpulan Data	51
C. Populasi dan Sampel	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
D. Definisi Operasional Variabel	52
1. Variabel Independen (X).....	53
2. Variabel Dependen (Y).....	57
E. Teknik Analisis Data	60
1. Pengujian Instrumen Penelitian	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Uji Hipotesis	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
B. Hasil Analisis Data	64
1. Deskripsi Data Responden.....	64
2. Uji Instrumen Data	68
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4. Uji Hipotesis	73
C. Pembahasan	77

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	77
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	78
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	79
4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Efektivitas Karyawan BSI KCP Kuningan.....	80
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	90



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Pengukuran	51
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	65
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	73
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Pencapaian layanan terbaik oleh organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang tersedia, serta bagaimana organisasi tersebut mengatur dan mengelola kinerja secara efektif (Listiani, 2013). Dalam lingkup sumber daya manusia (SDM), keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur melalui tingkat kehadiran, tingkat perpindahan karyawan (turnover), dan efektivitas kerja yang dicapai (Ballinger & Schoorman, 2007). Efektivitas kerja karyawan sangat diperlukan dalam sebuah Perusahaan, seorang karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam sebuah Perusahaan.

Tujuan Efektivitas kerja ialah untuk mengukur pencapaian hasil kerja sesuai dengan kebijakan, perencanaan, atau tujuan bersama yang telah ditentukan. Jika tujuan tersebut berhasil tercapai, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai efektivitas kerja (Bormasa, 2019). Terdapat berbagai pendekatan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi, misalnya dengan melihat tingkat efisiensi, efektivitas, atau produktivitas yang dicapai (Listiani, 2013).

Menurut Mesha Murti dkk., (2013) Efektivitas dapat dipahami sebagai kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas utamanya secara tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Seluruh proses kegiatan dan kelembagaan

difokuskan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada secara optimal. Menurut Saputro dkk., (2020) Efektivitas kerja karyawan adalah kemampuan dalam memilih pekerjaan yang sesuai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas tidak hanya menghasilkan dampak atau kesan semata, tetapi juga berkaitan dengan metode, cara, sarana, fasilitas, dan bahkan dapat menimbulkan pengaruh. Banyak peneliti terdahulu yang meneliti efektivitas kerja karyawan ini. Dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja adalah sebuah pencapaian target suatu pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan sudah ditetapkan.

Dalam industri perbankan, efektivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Pelayanan yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara professional (Septian, 2023). Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat efektivitas kerja karyawan di sektor perbankan, salah satunya terdapat pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Kuningan.

Berdasarkan ulasan masyarakat di *platform digital*, terdapat keluhan terkait pelayanan yang diberikan oleh karyawan di bank tersebut, seperti lambannya pelayanan teller, kurangnya profesionalisme dalam melayani nasabah, serta antrean yang tidak tertata dengan baik. Selain itu, proses penggantian kartu yang memerlukan waktu hingga empat hari dan lambatnya penyelesaian transaksi *customer service* menunjukkan adanya indikasi bahwa efektivitas kerja karyawan

masih perlu ditingkatkan. Beberapa keluhan juga mengarah pada kurangnya responsivitas dalam menangani kendala jaringan serta ketidaktertiban dalam sistem antrean, yang berpotensi menurunkan tingkat kepuasan nasabah.

Fenomena ini menjadi perhatian mengingat BSI memiliki visi untuk menjadi salah satu dari lima bank terbaik di Indonesia. Kesenjangan antara visi tersebut dengan realitas yang dihadapi oleh nasabah mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan. Oleh karena itu, kajian mengenai efektivitas kerja karyawan di sektor perbankan syariah, khususnya di BSI KCP Kuningan, menjadi relevan untuk dilakukan guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan sesuai dengan standar profesionalisme yang diharapkan.

The Liang Gie (1991:53) Dikatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai meliputi: (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas, serta (6) produktivitas. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan tiga variabel yaitu variable independen sebagai faktor yang akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil variabel kompensasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompensasi merupakan bentuk imbalan, baik dalam bentuk uang maupun barang (natura), yang diberikan kepada karyawan. Agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai, diperlukan kinerja pegawai yang optimal dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan

organisasi adalah dengan memberikan kompensasi, baik dalam bentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas lain, sesuai dengan kebijakan yang berlaku di organisasi tersebut. (Saraswati dkk., 2021)

Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2019) Terdapat beberapa tujuan penting dari pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu untuk menghargai pencapaian kinerja, memberikan imbalan yang layak sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi pegawai, serta mendorong perilaku atau kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan perusahaan, misalnya meningkatkan efisiensi kerja atau produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, pemberian kompensasi juga diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karena sistem imbalan yang baik akan menjamin adanya keadilan di lingkungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rusby & Edistanur (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut Siagian (2003) faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai adalah kompetensi. Bormasa (2019) Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang-orang berbagai tingkatan di tempat kerja yang menggambarkan standar, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu masing-masing di setiap tingkatan untuk secara efektif mendefinisikan tugas tanggung jawab untuk mencapai tingkat kualitas kerja yang profesional dan mencakup semua aspek. Pengetahuan manajemen kinerja, keterampilan, pengetahuan khusus, sikap, komunikasi dan pengembangan. Permintaan akan karyawan yang memenuhi persyaratan keterampilan tertentu semakin meningkat, perubahan lingkungan bisnis yang terjadi akan mengarah pada pengakuan

bagaimanapun juga penting bagi karyawan sebagai sumber keunggulan dalam bersaing di organisasi (Siagian, 2002).

Kompetensi adalah karakteristik dasar dimiliki oleh seorang individu yang dapat meningkatkan kinerja. Pengelompokan kompetensi terdiri dari kemampuan (*abilities*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) (Robbins & Judge, 2007). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Jika efektivitas kerja karyawan meningkat maka dapat dipastikan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, karyawan yang berkompetensi baik sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Rosnidah dkk., (2022) Kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai bagian dari dirinya, sehingga ia mampu menunjukkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik secara optimal. Selanjutnya dalam penelitian Ramadhan & Mukzam, (2017) menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Kompetensi mencakup sejumlah aspek antara lain *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dapat meningkatkan kualitas kinerja. Faktor *knowledge* merupakan ukuran kompetensi seseorang yang dilihat berdasarkan pendidikannya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Secara umum motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seorang individu yang dapat menjadikan diri seorang individu untuk mampu melakukan suatu tindakan atau sesuatu yang menjadi landasan atau alasan atas perilaku atau tindakan seseorang. Motivasi ialah suatu dorongan seseorang bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi pegawai perlu dikembangkan agar siap

untuk bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan menjalankan tujuan yang telah ditetapkan. Ketika semangat kerja seorang karyawan tinggi, maka setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dilakukan dengan benar dan cepat mencerminkan hasil kerja yang berkualitas (Septiani, 2011).

Menurut Apriani (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah lakunya atau motivasi yang membuatnya bertindak atau berperilaku sesuatu untuk memenuhi kebutuhan pribadi setiap individu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Marnis (2008) yang mengatakan bahwa motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan guna meningkatkan efektifitas kerja yang baik. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Septiani (2011) dan Hudawi (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Ada beberapa *Research Gap* yang menjadi dasar dari penelitian ini perlu dilakukan. Yang pertama ialah, penelitian yang dilakukan oleh Rusby & Edistanur (2018) menyatakan bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja karyawan. Yang kedua, penelitian dari Apriani (2009) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Roebidin & Wijayanto (2015) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja

karyawan. Yang terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Manzoor (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan serta perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka masih terbuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan. Oleh karena itu, peneliti memilih BSI KCP Kuningan sebagai lokasi penelitian dalam studi ini. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus BSI KCP Kuningan)**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja?
3. Apakah motivasi memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja?
4. Apakah kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
4. Untuk memaparkan pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) terkait Efektivitas Kerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Peneliti

- 1) Sebagai sarana mengasah kemampuan dalam analisa sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan.
- 2) Menambah pengetahuan dan informasi yang lebih mendalam, sehingga dapat disesuaikan serta dikombinasikan dengan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- 3) Pengetahuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diterapkan dan melengkapi penelitian sebelumnya.

b. Akademisi

- 1) Sebagai penambahan dalam literatur kajian pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

- 2) Sebagai perbandingan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, serta sebagai dasar untuk penelitian di masa depan.

c. Universitas

Penelitian ini berfungsi sebagai penambah koleksi referensi penelitian untuk penulisan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, penelitian ini dapat berguna bagi:

a. Praktisi Bank Syariah Indonesia

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai efektivitas kerja karyawan.
- 2) Dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan dengan memperbaiki tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Bagi Pembaca

- 1) Memberikan tambahan pengetahuan kepada pembaca serta memperluas wawasan mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan.
- 2) Menjadi referensi literatur yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum mengenai isi skripsi ini, penulis menyusunnya menjadi enam bab, yang mana setiap bab saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metodologi penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan berbagai teori yang berkaitan dengan topik permasalahan, antara lain: Kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, dan prestasi

kerja. Setelah penelitian terdahulu, tinjauan literatur, pengembangan hipotesis dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas ruang lingkup penelitian yaitu. jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, jenis dan teknik pengolahan data, sampel, populasi, operasional variabel serta teknik analisis data dan alat analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil temuan yang berupa rumusan masalah penelitian, yang dijawab dengan metode analisis yang dipilih, yaitu. gambaran status data primer, data sekunder dan lain-lain.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang menjelaskan secara singkat hasil penelitian dan implikasi temuan tersebut. Semua itu terangkum dalam pembahasan, kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan sebagai berikut:

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (nilai signifikansi $0,483 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang sudah dianggap memadai oleh karyawan bukan lagi menjadi faktor utama yang mendorong efektivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pratama et al. (2023), yang menyatakan bahwa dalam industri perbankan dengan standar kompensasi baik, faktor-faktor non-finansial menjadi lebih berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kompetensi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (nilai signifikansi $0,291 > 0,05$). Hal ini kemungkinan karena tingkat kompetensi karyawan telah memenuhi standar minimum yang diperlukan, sehingga tidak menciptakan perbedaan kinerja yang berarti. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wijaya dan Sutrisno (2024), yang menyebutkan bahwa pada institusi keuangan syariah dengan standar kompetensi yang sudah mapan, aspek motivasi dan budaya organisasi menjadi faktor yang lebih dominan.

Motivasi memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap efektivitas kerja karyawan (nilai signifikansi $0,031 < 0,05$; $\beta = 0,518$). Ini menunjukkan bahwa dorongan internal seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan sangat menentukan efektivitas kerja. Penelitian ini didukung oleh hasil Rahman et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berkaitan dengan nilai-nilai religius dan pengembangan profesional merupakan faktor penting dalam efektivitas kerja karyawan bank syariah.

B. Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 1. Disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang bersifat non-finansial dan psikologis seperti budaya organisasi, kepuasan kerja intrinsik, kepemimpinan transformasional, atau keterlibatan kerja, yang kemungkinan besar memiliki pengaruh lebih besar terhadap efektivitas kerja, khususnya di sektor perbankan syariah.
 2. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, penelitian di masa depan sebaiknya menggunakan pendekatan kualitatif atau kombinasi kuantitatif dan kualitatif (mixed methods). Hal ini akan membantu menggali persepsi karyawan secara langsung terkait motivasi dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja mereka.
 3. Disarankan agar cakupan penelitian diperluas ke kantor cabang lainnya atau bank syariah lain di berbagai wilayah guna memperoleh gambaran

yang lebih komprehensif dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

2. Bagi Pihak Pemangku Kebijakan

1. Karena motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, pemangku kebijakan perlu merancang program pengembangan karyawan yang berorientasi pada pengakuan, tanggung jawab, serta peluang belajar dan bertumbuh.
2. Mengingat faktor kompensasi dan kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan, disarankan agar manajemen lebih menekankan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung, bernilai syariah, dan memotivasi secara emosional dan spiritual.
3. Selain kompensasi finansial, sebaiknya diterapkan sistem penghargaan non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik, fleksibilitas kerja, atau peluang pelatihan intensif yang terbukti mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Aswaja Pressindo.
- Al Vizha, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699.*
- Apriani, F. (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi, 16(1), 13–17.*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). CV. NATA KARYA.
- Ballinger, G. A., & Schoorman, F. D. (2007). Individual reactions to leadership succession in workgroups. *Academy of Management Review, 32(1), 118–136.*
- Beni, B. (2016). Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Putussibau. *Bisnis Manajemen, 1(4), 1–12.*
- Bormasa, M. F. (2019). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja* (A. Hasnah (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada Redaksi:
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Mult.pdf* (p. 129). BP. Universitas Diponegoro. <https://doi.org/979-704-015-1>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. BP. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, James H., & Ivancevic, J. M. (1985). *No Title* (A. Dharma (ed.); 5th ed.). Erlangga.
- Handoko, H. (2017a). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Handoko, H. (2017b). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE

Yogyakarta.

- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, F. E., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. Abdi (Ed.), *LP2M UST Jogja* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Hardianto, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 294–308.
- Hasibuan, M. . S. . (2003). *Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Hudawi, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (Kspp) Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 100.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Komarudin. (1994). *Ensiklopedia Manajemen*. Bumi Aksara.
- Listiani, T. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Q.-A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1), 36–45.
- Mardiasmo. (2017). *Perpajakan Edisi Revisi*. ANDI.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publisher. zifatama@gmail.com
- Martoyo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). BPFE.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. *Harper & Row*, 369.
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba.
- Mesha Murti, N. L. B., Rahardjo, K., & Faisal Riza, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan

- Malan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78049.
- Misnawati. (2016). *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di. 4(1)*, 2592–2604.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. scoff, Foresmen.
- Poniman. (2002). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bintan*. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.
- Poniman. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bintan*. Tanjung Pinang : Universitas Maritim Raja Haji.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Miftah, F. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Ramadhan, D., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(3), 73–78.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (1986). *Organisasi Perusahaan* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson/Prentice Hall.
- Roebidin, R., & Wijayanto, A. (2015). Dampak Kompetensi Dan Dukungan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Pelatihan Good Manufacturing Practices (Gmp)Di Pt Salim Ivomas Pratama Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, V(3), 437–451.
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 58–67.
- Rusby, Z., & Edistanur. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 14–22.
- Santika, V. A., & Syarieff, F. (2022). Effect of Discipline, Work Motivation and Incentive on Employee Effectiveness. *International Journal of Advanced Multidisciplinary (IJAM)*, 1(3), 223–231.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). EFFECT OF WORK STRESS AND

- WORK LOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 112–124.
- Saraswati, A., Budi, L., & Minarsih, M. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management*, 7(1).
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Airlangga University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kompetensi Kinerja*. Refika Aditama.
- Septiani, T. (2011). *Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Po Sumber Alam Kabupaten*. Universitas Negeri Semarang.
- Siagian, S. . (2004). *Teori motivasi dan aplikasi* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Siagian, S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, C. A., Mustahiddin, P., Rizal, M., Aron, D., & Silitonga, I. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT . Bank*. 1(2).
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work*. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta Erlangga.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D* (6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Puanitiatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tsauri, D. H. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. A. Mutohar, MM & M. N. Afandy, S.Pd.I (Eds.), *STAIN Jember Press* (1st ed., Vol. 2). STAIN Jember Press.
- Wahjousumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 281–289.
- Werther, W. B., & Davis, K. J. (1996). *Human resources and personel management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Universitas Atma Jaya. <https://books.google.co.id/books?id=Ob6enQAACAAJ>
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Alfitri (Ed.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1). Rajawali Pers.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons

