

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)**

SKRIPSI

**YENI TRI NOVIYANTI
NPM: 2051020243**



Program Studi : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

**Disusun Oleh:
Yeni Tri Noviyanti
NPM: 2051020243**



**Pembimbing I: Prof. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
Pembimbing II: Weny Rosilawati, S.E., M.M.**

Program Studi : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Pencapaian suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi berbagai kondisi. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, apakah kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan bagaimana kinerja karyawan dalam perspektif islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh dari jawaban pertanyaan yang diberikan kepada seluruh karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini dalam Uji (t) terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,054 > 1,705$) dengan taraf signifikansinya $0,005 < 0,05$, yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji (t) dapat dilihat variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 7,491 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,491 > 1,705$). Begitu pula dengan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji (t) sebesar 3,252 dengan nilai signifikansi 0,003. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,252 > 1,705$). Hasil Uji (f) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 36,946 > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The achievements of a company are largely determined by the quality of the people who work in it. Rapid environmental changes require their ability to capture these changing phenomena, analyze their impact on the company and prepare steps to deal with various conditions. So the formulation of the problem in this research is whether competency, work discipline and motivation influence employee performance partially, whether competency, work discipline and motivation influence employee performance simultaneously and how employees perform from an Islamic perspective.

This research uses a quantitative approach. Primary data was obtained from answers to questions given to all employees of Bank DKI Syariah Lampung Branch. Meanwhile, secondary data is obtained from existing sources. This research uses a saturated sampling technique, namely a sampling technique when all members of the population are sampled. The analytical methods used are validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests.

The results of this research in the (t) test show that the competency variable has a mean t count $>$ t table ($3.054 > 1.705$) with a significance level of $0.005 < 0.05$, which means that competence has a significant effect on employee performance. The work discipline variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by the test results (t), it can be seen that the work discipline variable has a t count of 7.491 with a significance value of 0.000. This means tcount $>$ ttable ($7.491 > 1.705$). Then the motivation variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by the test results (t) of 3.252 with a significance value of 0.003. This means tcount $>$ ttable ($3.252 > 1.705$). Test results (f) show a significance value of $0.000 < 0.05$ and an Fcount value of $36.946 > Ftable$. This shows that the variables of competence, work discipline and motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Competence, work discipline, motivation, and employee performance*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yeni Tri Noviyanti
NPM : 2051020243
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sađuran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* 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.

Bandar Lampung, 22 Mei 2024

Penulis



Yeni Tri Noviyanti
NPM. 2051020243



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmih, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung).**

Nama : **Yeni Tri Noviyanti**

NPM : **2051020243**

Jurusan : **Perbankan Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag

Weny Rosilawati, S.E., M.M.

NIP. 195808241989031003

NIP. 198012102023212020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Any Eliza, S.E., M.Ak.

NIP. 198308152006012004



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol.H. Endro Suratminto, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)”** disusun oleh **Yeni Tri Noviyanti, NPM: 2051020243**, Program Studi Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin/24 Juni 2024**.

TIM PENGUJI

Ketua : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. (.....)

Sekretaris : Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak. (.....)

Penguji I : Mia Selvina, S.E., M.S.Ak. (.....)

Penguji II : Weny Rosilawati, S.E., M.M. (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA
NIP. 197009262008011008**

MOTTO

إِنَّمَا تُوعَدُونَ لَوَاقِعٌ

“Sesungguhnya apa yang dijanjikan kepadamu pasti terjadi.”
(Q.S Al-Mursalat: 7)

“Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya untuk menemukanmu.”
-Ali bin Abi Thalib



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir menjadi mahasiswa. Dengan harapan hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan. Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orangtua saya yang selalu menyayangi dan selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Kepada ayah saya Agus Nuryanto, lelaki kuat yang selalu berjuang untuk kehidupan saya dan selalu mengusahakan untuk kebahagiaan keluarga. Menjadi tulang punggung keluarga hingga akhirnya putri kecilmu tumbuh dewasa. Kepada Ibu Sri Mulyaningsih, terimakasih sudah merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan semangat ketika saya dalam keadaan ingin menyerah. Terimakasih kepada orangtua atas segala cinta, doa seta dukungannya yang selalu membuat saya percaya bahwa saya mampu untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Terimakasih sudah menghantarkan putrimu untuk untuk melanjutkan mimpinya.
2. Cinta kasih kedua kakak saya, Agung Hendriyanto dan Devi Lia Nuryanti. Terimakasih selalu memberikan bantuan, dukungan semangat, saran, doa dan menginspirasi penulis hingga tahap ini sampai akhir penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Wanita kuat yang sangat ingin melihat penulis sampai kejenjang sarjana, Almarhumah nenek saya yang biasa saya panggil dengan sebutan mbah uti, yang tidak henti-hentinya mendoakan penulis untuk menjadi orang yang sukses dan dapat mewujudkan cita-cita penulis. Terimakasih telah menyayangi dan menemani semoga mbah uti bangga dan bahagia melihat pencapaian ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dengan nama lengkap Yeni Tri Noviyanti, merupakan putri ketiga dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Agus Nuryanto dan Ibu Sri Mulyaningsih lahir di Madukoro, Kecamatan Kotabumi Utara, Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 2 November 2001. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh penulis adalah yakni : pendidikan pertama penulis ditempuh di Taman Kanak-kanak (TK) Istiqomah Guppi pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SDN 02 Wonomarto pada tahun 2008-2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 06 Kotabumi pada tahun 2014-2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 02 Kotabumi jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial pada tahun 2017-2020. Setelah itu atas izin Allah SWT, penulis dapat melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung dan mengambil jurusan Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun 2020.

Bandar Lampung, 22 Mei 2024
Penulis

Yeni Tri Noviyanti
NPM. 2051020243

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Alhamdulillah*abbilalamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan Rahmat dan Karunia-Nya, serta kemudahan, pertolongan, kasih sayang kepada penulis sehingga dengan Rahmat-Nya tersebut penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)”** dengan baik sebagai syarat menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh Gelar Sarjana (S.E).

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan juga waktu. Namun inilah hal terbaik yang bisa penulis lakukan dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat melalui segala rintangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, keikhlasan serta kemudahan sehingga saya mencapai titik ini dan dapat menyelesaikan tugas akhir, serta Nabi dan Rasulnya.
2. Prof. Dr. Tulus Suryanto, MM., Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan.
3. Any Any Eliza, M.Ak. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Femei Purnamasari, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag selaku Pembimbing Akademik I yang telah sabar membimbing, mengarahkan serta meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

5. Weny Rosilawati, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi II yang telah sabar membimbing, memudahkan, mengarahkan penulis serta meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen selama perkuliahan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik kepada penulis dengan penuh keikhlasan serta kesabaran yang luar biasa.
7. Bapak/Ibu/Saudara/i pimpinan Bank DKI serta seluruh karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan kesediaannya menjadi responden.
8. Kepada orang tua yang sangat saya cintai yang selalu menemani, memberikan dukungan, memberika doa, dan kasih sayangnya dengan penuh keikhlasan, Kedua kakak kandung sayayang selalu ada dan selalu memberikan bantuan serta sarannya selama ini dan seluruh keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang terus memberikan dukungan dan doa dalam segala hal. Keponakan-keponakan yang juga menjadi alasan penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Prayoga Rama Saputra, seseorang yang telah menemani segala proses penulis dalam keadaan suka maupun duka, memberikan dukungan, menjadi tempat keluh kesah, menjadi pendengar terbaik sampai pada akhirnya penulis menyelesaikan skripsi ini. Tidak henti-hentinya memberikan semangat, menjadi support system penulis dihari-hari yang tidak mudah dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis.
10. Sahabat seperjuangan sejak Sekolah Menengah Atas Marisa Eka Salfira, dan Nanda Syafira sahabat yang telah kebersamai dan bertukar pikiran sertaberjuang bersama menyelesaikan studi ini.
11. Teman-teman Alvi Choiriah, Alvin Destian Ronaldo, Dinda Ayu Anggraeni, Ghina Asmalia, Kiki Ayuningtiayang telah menemani memberikan semangat serta dorongan, masukan positif dan seluruh teman-teman seperjuangan PS C angkatan 2020 yang telah berjuang bersama untuk meraih cita-cita.

12. Seluruh teman seperjuangan KKN 144 terimakasih atas kebersamaan serta bantuan dukungannya selama ini.
13. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan sedikit atau banyak dukungan dan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.

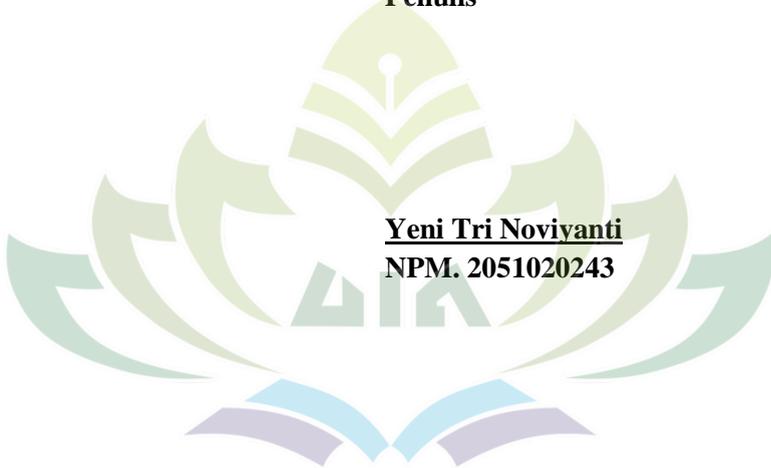
Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat serta karunianya dan membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu, Dosen, Sahabat, Teman serta pihak-pihak yang terlibat. Penulis berharap hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan segala pihak yang memerlukan.

Bandar Lampung, 22 Mei 2024

Penulis

Yeni Tri Noviyanti

NPM. 2051020243



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Sistematik Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Atribusi.....	23
B. Goal Setting Theory	24
C. Kompetensi	25
1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	25
2. Kompetensi Dalam Perspektif Islam	27
3. Macam-macam Kompetensi	30
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	31
5. Indikator Kompetensi	34
D. Disiplin Kerja.....	35
1. Pengertian Disiplin Kerja	35

2.	Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam.....	36
3.	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	38
4.	Indikator Disiplin Kerja.....	39
E.	Motivasi	40
1.	Pengertian Motivasi.....	40
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	42
3.	Jenis-jenis Motivasi	43
4.	Indikator Motivasi	44
5.	Motivasi Dalam Perspektif Islam	45
F.	Kinerja Karyawan	47
1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	47
2.	Indikator Kinerja Karyawan	49
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	49
4.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	50
5.	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	52
G.	Kerangka Berfikir	54
H.	Pengajuan Hipotesis.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	61
B.	Pendekatan Jenis Penelitian	61
C.	Sumber Data.....	61
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	62
E.	Definisi Operasional Variabel	65
F.	Instrumen Penelitian	66
G.	Metode Analisis Data.....	67
1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data	68
2.	Uji Asumsi Klasik	69
3.	Uji Hipotesis.....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

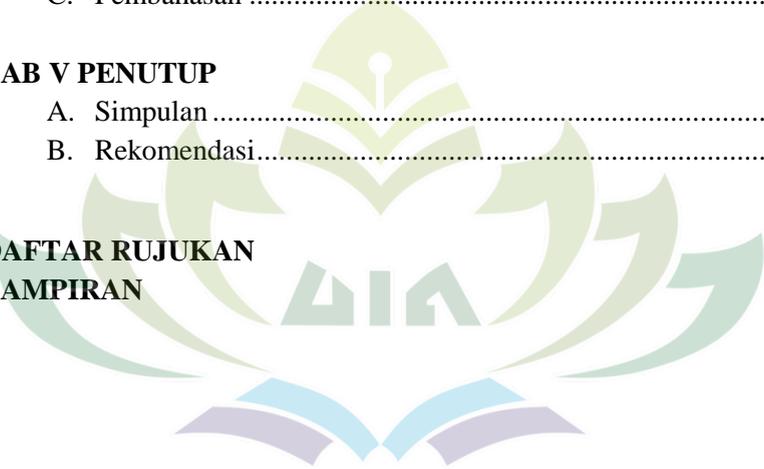
A.	Deskripsi Data.....	73
1.	Gambaran umum PT Bank DKI Syariah	73
2.	Karakteristik Responden.....	83
3.	Gambaran Distribusi Jawaban Responden.....	84
B.	Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan	88

1. Uji Instrumen.....	88
a. Uji Validitas	88
b. Uji Reliabilitas	90
2. Uji Asumsi Klasik	91
a. Uji Normalitas.....	91
b. Uji Multikolinearitas	92
c. Uji Heteroskedastisitas.....	93
3. Uji Hipotesis.....	94
a. Analisis Linear Berganda.....	94
b. Uji t Statistik (Parsial).....	96
c. Uji f Statistik (Simultan).....	98
d. Uji Koefisien Determinasi.....	199
C. Pembahasan	100

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	113
B. Rekomendasi.....	114

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Kinerja Keuangan Bank DKI Syariah Triwulan Pendapat yang Diterima Melalui Penyaluran Dana.....	7
Tabel 3.1	Skala Likert.....	64
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 4.1	Karakteristik Data Responden	83
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi.....	85
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja	86
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi.....	87
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	89
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas	90
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	95
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis Uji t Statistik (Parsial).....	97
Tabel 4.13	Hasil Uji f Statistik (Simultan)	99
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Delapan Bank Pembangunan Daerah dengan Laba Bersih Terbesar 2020-2021	5
Gambar 1.2	Kinerja keuangan PT BPD Khusus Ibu Kota Jakarta (Bank DKI) Tahun 2021-2022.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	54
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT BankDKI Syariah Cabang Lampung.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	125
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	132
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden	136
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas	142
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	150
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis	152
Lampiran 7 Surat Izin Riset	153
Lampiran 8 Dokumentasi	154
Lampiran 9 Turnitin	155



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penjelasan judul diperlukan dalam upaya memberikan batasan-batasan yang jelas dan pasti, dengan menaruh masing-masing kata yang sesuai dengan maknanya. Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman atau kekeliruan pembaca dalam mengartikan maksud dari judul proposal ini maka pada sub bab ini penulis perlu menjelaskan dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari pemaknaan judul dan istilah yang digunakan, dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Bank DKI Syariah Lampung)”**.

Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan dan mempertegas pokok bahasan secara singkat istilah yang terkandung pada sekripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan perilaku secara sukses dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perannya.¹
2. Disiplin kerja adalah perilaku yang harus ditanamkan oleh individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus menaati peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensinya jika melanggar.²
3. Motivasi adalah dorongan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dari dalam diri seseorang tersebut maupun dari luar diri.³

¹ Choirul Saleh dkk, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*, 1 ed. (Malang: UB Press, 2013), 15.

² Bambang Dwi Suseno dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2023), 125.

³ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*, 1 ed. (Surabaya: Media Pustaka, 2020), 3.

4. Kinerja karyawan adalah suatu yang dinilai dari yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain kinerja karyawan yaitu bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.⁴

Berdasarkan beberapa pengertian istilah di atas dapat ditegaskan yang dimaksud dengan judul, pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah untuk menguji apakah pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan pelaksanaan atau prosesnya dalam kerja atas tata nilai dan juga norma-norma yang telah menjadi pokok dasar sebagai acuan bagi para karyawan pada Bank DKI Syariah Lampung.

B. Latar Belakang

Pada saat ini keberadaan bank dalam perekonomian sudah menjadi kebutuhan bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Tidak hanya di Indonesia di negara-negara lainpun industri perbankan dibutuhkan untuk membantu menopang dan mendorong pembangunan ekonomi. Perkembangan bank syariah di Indonesia dapat dikatakan meningkat signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, sudah banyak bank syariah yang membuktikan eksistensinya di dunia perbankan. Kehadiran perbankan di Indonesia baik pada masyarakat industri besar maupun bawah memiliki peran dan pengaruh yang signifikan. Dalam mengantisipasi kebutuhan masyarakat dan memberikan rasa aman, nyaman dalam bertransaksi, kehadiran bank syariah merupakan salah satu solusi untuk menambah kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan perbankan khususnya di Indonesia.⁵ Perkembangan bank syariah di Indonesia dimulai sejak tahun 1992 yaitu dengan berdirinya bank syariah pertama di Indonesia

⁴ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, 1 ed. (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), 2.

⁵ Ilfa Dianita, Heri Irawan, dan Andi Deah Salsabila Mulya, "Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 147-158.

yaitu PT Bank Muamalat Indonesia (PT BMI) yang secara hukum yang diatur dalam undang-undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan, dan kemudian diperbarui dengan undang-undang No. 10 tahun 1998. Oleh karena bank syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan maka dibuatlah peraturan undang-undang yang lebih spesifik mengatur tentang bank syariah yaitu undang-undang No, 21 tahun 2008.⁶ Bank Syariah adalah suatu lembaga perbankan yang menggunakan sistem dan operasinya berdasarkan syariah Islam yakni Al-Qur'an dan Sunnah Rasul Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam. Berdasarkan cara penentuan harga bank syariah menggunakan sistem bagi hasil dan imbalan lainnya yang sesuai dengan syariah Islam.⁷ Perjanjian (akad) yang ada pada perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat Islam.

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dananya kemasyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar peroperasiannya berjalan dengan baik, maka perbankan syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya yaitu Sumber Daya Manusia yang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang

berpengaruh dalam pengelolaan dan pengembangan guna menunjang tercapainya tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal.⁸ Dengan pengembangan dan pengelolaan yang baik maka akan mudah dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas saat ini maupun di masa depan. Jumlah bank syariah yang semakin bertambah

⁶ Yuyun Wahyuni, "Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode CAMEL Pada Bank Muamalat Indonesia, Bank Syari'ah Mandiri, Dan BNI Syari'ah," *Artikel Publik Ilmiah* 7, no. 2 (2019): 199-214, <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37216>.

⁷ Rachmania Anggraini, "Analisis Tingkat Kesehatan Bank Syariah Sebelum Dan Sesudah Spin Off," *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 11-20, <https://doi.org/10.25139/ekt.v1i1.88>.

⁸ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64-69, <https://doi.org/10.33541/jdp.v1i1i2.812>.

memerlukan keseimbangan jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah pula.

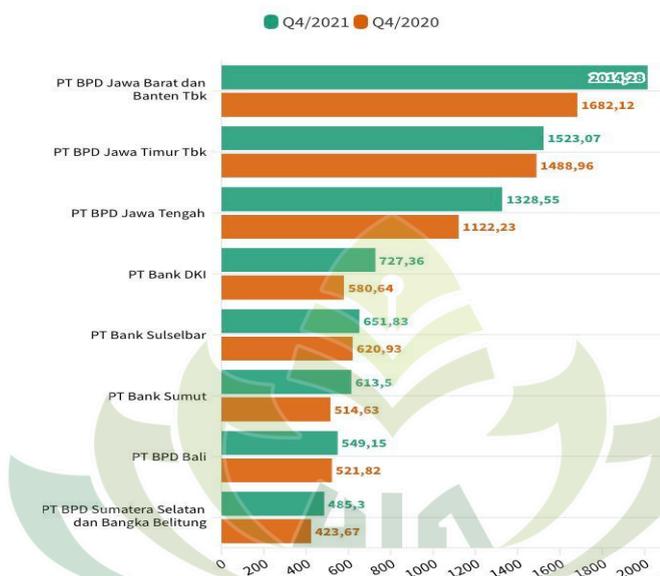
Pada bidang keuangan syariah, SDM memainkan peran strategis antara lain sebagai ujung tombak dalam penerapan syariah ditingkat regulasi, mengkaji hukum syariah untuk menciptakan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan akad-akadnya, mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan sesuai prinsip syariah dan memberikan layanan nasabah sesuai adab dan pedoman Syariah. Dengan demikian semakin bertambahnya bank syariah memerlukan keseimbangan jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah. Hal ini menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani, perbankan Syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang andal, yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah.

Salah satu bank yang menjadi perhatian yaitu BPD (Bank Pembangunan Daerah), BPD adalah bank yang sebagian atau seluruh kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) Provinsi yang didirikan dengan berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962. BPD didirikan dengan tujuan untuk membantu menopang pelaksanaan pembangunan yang adil dan merata ke seluruh daerah di NKRI. BPD sebagai satu diantara bank yang ada dalam sistem perbankan nasional mempunyai fungsi dan peran yang signifikan dalam konteks pembangunan perekonomian regional, karena BPD lebih mampu untuk membuka jaringan pelayanan di semua daerah-daerah, yang secara ekonomis tidak mungkin dapat dilakukan oleh bank swasta.⁹ Dilihat pada pemeringkatan kinerja keuangan BPD yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berdasarkan laporan keuangan tahun 2021. Hingga akhir 2021, terdapat 27 Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Indonesia yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Rata-rata pertumbuhan keuntungan seluruh BPD tersebut mencapai 7,22% (yoy). Seiring baiknya kinerja *bottom line*, total pendapatan 27 BPD tercatat sebesar Rp 68,36 triliun. Rata-rata

⁹ Sapto Jumano, *Monograf Struktur Pasar dan Kinerja Bank Pembangunan Daerah di Indonesia*, 1 ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022), 34.

pertumbuhan pendapatan dari seluruh BPD di dalam negeri sebesar 4,08% (yoy).¹⁰ Tercatat delapan BPD yang memiliki laba bersih terbesar sepanjang 2021.

Gambar 1.1
Delapan Bank Pembangunan Daerah dengan Laba Bersih Terbesar 2020-2021



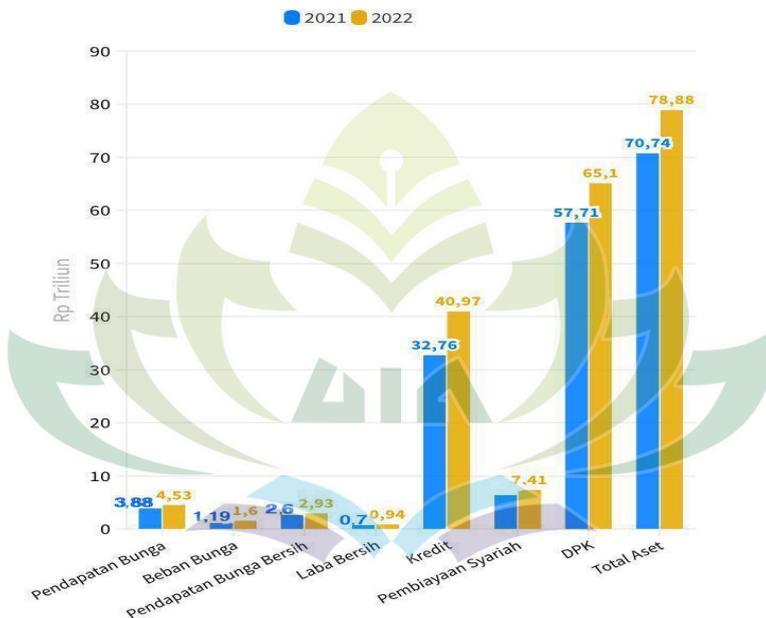
Sumber : Laporan Keuangan masing-masing perusahaan, dihimpun oleh dataindonesia.id

Berdasarkan data tersebut PT Bank DKI menempati urutan keempat dengan meraih laba bersih sebesar Rp 727,36 miliar atau 25,27% (yoy) dari sebelumnya Rp580,64 miliar. Dari delapan BPD dengan laba bersih terbesar, Bank DKI tercatat memiliki pertumbuhan laba bersih paling moncer. Bank DKI mendongkrak laba bersih melalui pengembangan produk dan layanan perbankan digital yang telah dimiliki. Salah satu produk yang sedang dikembangkan adalah Jak One Mobile yang memiliki 1,51 juta pengguna. Kemudian, PT Bank Pembangunan Daerah Khusus Ibu

¹⁰ Dyah Ayu Kartika, "Performa Apik Bank Pembangunan Daerah pada 2021," <https://dataindonesia.id/korporasi/detail/performa-apik-bank-pembangunan-daerah-pada-2021>, diakses pada tanggal 28 Desember 2023.

Kota Jakarta atau Bank DKI mencatatkan pertumbuhan laba bersih sebesar 29,11% secara tahunan (*year-on-year*) sehingga menyentuh nilai Rp 939,11 miliar sepanjang 2022. Raihan laba bersih tersebut merupakan yang tertinggi dalam sejarah perseroan berdiri. Adapun laba bersih Bank DKI pada periode serupa 2021 tercatat senilai Rp727,36 miliar.

Gambar 1.2
Kinerja keuangan PT BPD Khusus Ibu Kota Jakarta (Bank DKI)
Tahun 2021-2022



Sumber: Laporan Keuangan Bank DKI

Raihan tersebut juga diikuti dengan pertumbuhan kredit menjadi Rp 40,97 triliun hingga akhir 2022 dari semula Rp 32,76 triliun. Sementara pembiayaan syariah yang diberikan oleh Bank DKI tercatat senilai Rp7,41 triliun atau meningkat.

Pada 2023 Bank DKI mencatat penyaluran kredit dan pembiayaan I/2023. Kinerja kredit mengalami kenaikan secara tahunan (*year-on-year/yoy*). Peningkatan kinerja Bank DKI membuat harapan kepada Bank DKI untuk menjadikan sebagai

BPD nomor satu di Indonesia. Bank DKI terus berinovasi dalam layanan perbankan syariah untuk tetap tumbuh dan menjadikan bank pilihan bagi masyarakat daerah. Memperluas jangkauan dan meningkatkan layanan per-2023 total jaringan Kantor Layanan Bank DKI sebanyak 255 Kantor Layanan, yang terdiri atas 24 Kantor Cabang (18 Kantor Cabang Konvensional dan 6 Kantor Cabang Syariah), 225 Kantor Cabang Pembantu (211 Kantor Cabang Pembantu Konvensional dan 14 Kantor Cabang Pembantu Syariah) dan 6 Kantor Kas Syariah, yang beroperasi di wilayah Jakarta Bandung, Gresik, Solo, dan yang terbaru dibuka di wilayah Lampung, Semarang dan Sidoarjo.

Dengan dibukanya jaringan Kantor Layanan Bank DKI di wilayah Lampung, diharapkan dapat memperluas akses layanan keuangan serta memperkuat sinergi dan kolaborasi dengan berbagai pihak dalam rangka percepatan pertumbuhan perekonomian masyarakat di daerah Lampung. Bank DKI Syariah merupakan Unit Usaha Syariah dari PT. Bank DKI, diresmikan operasional usahanya pada tanggal 16 Maret 2004 dan mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah berdasarkan Surat Bank Indonesia No. 6/39/DpbS, tanggal 13 Januari 2004 tentang prinsip pembukaan kantor cabang syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank DKI Syariah terus berkomitmen dalam menyediakan layanan keuangan syariah yang unggul dan inovatif.

Tabel 1.1

**Laporan Kinerja Keuangan Bank DKI Syariah Triwulan
Pendapatan yang Diterima Melalui Penyaluran Dana
(Dalam Jutaan Rupiah)**

Tahun	Maret	Juni	September	Desember
2021	75.947	276.972	71.503	73.629
2022	69.837	65.209	71.509	67.372
2023	39.080	68.542	57.655	-

(Sumber: *Bankdki.co.id*)

Pada data Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa tahun 2023 pendapatan yang diterima melalui penyaluran dana mengalami penurunan pada bulan maret dan september menjadi pendapatan yang paling sedikit. Kinerja keuangan bank adalah bagian dari kinerja bank secara keseluruhan. Kinerja perbankan sebagai lembaga keuangan merupakan gambaran kondisi atau posisi keuangan bank pada suatu periode tertentu baik dalam aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana.¹¹ Dalam perkembangannya bank akan banyak menghadapi tantangan, Bank DKI Syariah harus memiliki karyawan yang andal dalam bidangnya. Industri perbankan merupakan industri yang menuntut karyawannya untuk mencapai kinerja yang terbaik dengan meminimalkan kesalahan dalam proses menjalankan operasional bisnis. Bank harus menunjukkan daya saing yang tinggi untuk terus mempertahankan eksistensinya, terutama dengan menjaga performa dari kinerja karyawannya.

Pencapaian suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi kondisi tersebut. Karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang unggul jika pekerjaannya melebihi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang unggul ini akan berdampak pada reputasi dan pertumbuhan perusahaan. Pada intinya memerlukan bentuk orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Antara organisasi dengan pegawai sebenarnya terdapat hubungan timbal balik dimana organisasi membutuhkan pegawai untuk dapat mencapai tujuan, dan disisi lain organisasi memberikan umpan balik yang dibutuhkan pegawai sesuai dengan yang disepakati bersama.¹² Terdapat

¹¹ Suprotul Azwa, dan Sulisti Afriani, "Analisi Kinerja Keuangan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Sukaraja," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 2 (2016): 156-168.

¹² Salsabilla Nur Azizah, A. Zuliansyah, Weny Rosilawati, "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Stress Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

banyak faktor-faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan perusahaan.

Kompetensi adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang diperlukan oleh perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.¹³ Maka dari itu, hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan suatu bank dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki, mencegah dan memecahkan masalah yang dihadapi. Sehingga kedepannya bank dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam pencapaian program kerja dan target yang direncanakan. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Karyawan sebagai pergerakan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut pencapaian suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh sikap disiplin kerja. Keberhasilan karyawan dalam proses menjalankan profesinya selalu diawali dari disiplin kerja, disiplin kerja ialah sikap hormat, kesadaran dan kemauan dalam diri karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma yang telah berlaku dan disepakati dalam perusahaan.¹⁴ Dari kedisiplinan pula timbul

dalam Islam Perspektif Ekonomi (Studi pada Pegawai Lampung Tengah),” *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis* 9 (2), 2022: 104-116.

¹³ Ajmal As’ad, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 192.

¹⁴ Niken Ardhiyati, dan Dyah Pikanthi Diwanti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah

keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Meski demikian, pengawasan terhadap penerapan aturan ini tetap perlu dilakukan. Jika kedisiplinan diabaikan maka produktivitas kerja tentu akan menurun, sebaliknya jika disiplin diikuti maka produktivitas kerja akan meningkat. Dilihat dalam pandangan islam seseorang yang dapat bekerja dengan disiplin berarti orang tersebut dapat berhasil melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja pada suatu organisasi ingin melakukan perubahan dan mencapai tujuannya yang direncanakan. Disiplin kerja dalam perspektif Islam merupakan suatu ibadah. Ibadah yang dilaksanakan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti dan tunduk.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk melakukan kegiatan agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki karyawan agar mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa motivasi maka karyawan tidak akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena motivasinya tidak terpenuhi. Mengenai pemberian motivasi kerja, pimpinan harus melihat keadaan dan suasana kerja karyawan pada saat bekerja. Dalam motivasi terkandung elemen meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic). Extrinsic adalah tentang apa yang akan dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, sedangkan intrinsic adalah tentang faktor-faktor atau penyebab-penyebab dalam perusahaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang bekerja didalam

perusahaan tersebut pasti memiliki motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.¹⁵

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar profesional sesuai keinginan tidaklah mudah, ada banyak yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa rekrutan benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Kemudian, bank juga harus merancang bagian-bagian yang ada sesuai dengan kebutuhannya dan merancang uraian tugas yang harus dilakukan karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Semua itu dilakukan agar pekerjaan terlaksana tepat sesuai prosedur kerja yang ada di bank. Dalam mempertahankan eksistensi salah satunya dengan menjaga performa kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebagikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas.¹⁶ Islam mengajarkan umatnya untuk selalu hidup dalam bekerja dan tidak membiarkan waktu terbuang dengan sia-sia. Allah SWT menuntuk hamba-Nya untuk mengerjakan dan memprioritaskan ibadah serta kegiatan yang berkualitas. Sebagai mana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ

“Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha perkasa, Maha Pengampun.” (Q.S. Al Mulk [67]: 2)

¹⁵ Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang,” *Agora* 3, no. 2 (2015): 187–95.

¹⁶ Ahmad Zarkasyi, Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik,” *Jurnal Qolamuna* 2, no. 1 (2016):133-150.

Amalan yang baik adalah sebaik-baiknya amalan bukan sebanyak amal. Artinya amal yang berkualitas lebih diutamakan dibandingkan kualitas atau banyaknya amal. Islam menekankan pada kualitas dalam setiap hal. Sehingga keberadaannya bermakna juga bermanfaat tidak hanya kepada Allah Swt, tetapi kepada sesama. Seorang muslim diwajibkan beribadah, bekerja, berkarya, serta berinovasi.

Menjalankan suatu kegiatan organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya akan mengalami berbagai rintangan ataupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia, Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan kemudian dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pada tanggal 12 Januari 2023 Bank DKI resmi membuka kantor cabang syariah Bandar Lampung yang bertempat di Jalan Pangeran Antasari No. 71, Kelurahan Tanjung Baru, Kecamatan Kedamaian, dengan harapan kantor cabang tersebut dapat memperkuat sinergi dan kalaborasi dengan berbagai pihak dalam rangka percepatan pertumbuhan perekonomian masyarakat di daerah Lampung. Bank DKI Syariah bertekad untuk dapat memberikan pelayanan kepada nasabah dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada prinsip syariah, sehingga Bank DKI Syariah dijadikan mitra bagi pengguna jasa perbankan yang mayoritas berbisnis berdasarkan prinsip syariah. Menjadi salah satu bank yang beroperasi menurut prinsip syariah, Bank DKI Syariah senantiasa berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja dan layanan perbankan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah kepada masyarakat, sehingga masyarakat semakin dekat dan mudah untuk bertransaksi dengan Bank DKI Syariah. Oleh karena itu Bank DKI Syariah Cabang Lampung yang bergerak dalam dunia perbankan, perlu bekerja keras dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya serta menerapkan strategi yang tepat sasaran. Karena keberhasilan suatu perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi yang memadai.

Faktor-faktor tersebut akan sangat berdampak pada kualitas kerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)”**.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka muncul permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sebab itu perusahaan harus benar-benar mencari dan memilih karyawan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensinya.
2. Motivasi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan. Karyawan memerlukan motivasi untuk mendorong dirinya melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaannya.
3. Perusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat menciptakan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan.

Agar penelitian ini dapat menghasilkan penelitian yang baik, maka peneliti menggunakan batasan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya dengan responden pada karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.
2. Penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah CabangLampung?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung?
4. Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung?
5. Bagaimana Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.
5. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, mengembangkan pengetahuan, dan informasi khususnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi tambahan referensi bidang perbankan syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademisi

Untuk menambah informasi serta wawasan ilmu pengetahuan dalam dunia perbankan khususnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat mengetahui pengaruh kinerja karyawan bank syariah, selain itu juga peneliti mendapat pengalaman baru.

c. Bagi Bank

Menjadi bahan sebagai catatan atau koreksi kepada pimpinan dan karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung untuk lebih mengoptimalkan kerjanya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Secara umum pengertian tinjauan pustaka merupakan kegiatan peninjauan kembali (review) suatu pustaka yang berkaitan atau relevan untuk mengetahui penelitian yang terbaru, maka berdasarkan kajian yang telah ada peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Tumanggor, dan Rosita Manawari Girsang pada tahun 2021, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungan.”

Persamaan: Penelitian Tumanggor, dan Rosita Manawari Girsang dan penelitian penulis sama-sama meneliti pengaruh Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian Tumanggor, dan Rosita Manawari Girsang memfokuskan pada dua variabel yaitu kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian penulis langsung menguji tiga variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian juga memiliki perbedaan pada objek yang menjadi sasaran penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungan. Hal ini dinyatakan berdasarkan nilai t hitung untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah 3.461 dan 4.866 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel serta nilai 'Sig' masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah 0,002 dan 0,000 yang artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai 'Sig' $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja.¹⁷

2. Penelitian dilakukan oleh Jufrizen, dan Tiara Safani Sitorus pada tahun 2021, dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening."

Persamaan: Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

¹⁷ Bagudek Tumanggor and Rosita Girsang, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungan," *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3, no. 1 (2021): 42-55, <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>.

Perbedaan: Penelitian Jufrizen dan Tiara Safani Sitorus menguji variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis menguji variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi. Teknik analisis yang digunakan berbeda, Jufrizen dan Tiara Safani Sitorus menganalisis menggunakan SEM-PLS sedangkan penulis menggunakan SPSS.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁸

3. Penelitian dilakukan oleh Aminar Sutra Dewi, dan Teza Sanur pada tahun 2021, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara.”

Persamaan: Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian Aminar Sutra Dewi dan Teza Sanur menguji variabel kompensasi dan kompetensi sumber daya manusia, sedangkan penelitian penulis langsung menguji tiga variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian juga memiliki perbedaan pada objek yang menjadi sasaran penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

¹⁸ Jufrizen and Tiara Safani Sitorus, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1, no. 1 (2021): 841-856.

karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dimana, arah koefisien yang menunjukkan positif serta nilai signifikansi yang kecil dari 0,05. Kemudian juga kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan bahwa arah koefisien yang menunjukkan positif serta nilai signifikansi yang kecil dari 0,05, berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun, jika kompetensi yang dimiliki minim dan rendah maka akan sangat sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁹

4. Penelitian dilakukan oleh Iva Riyanti, dan Dyah Pikanthi Diwanti pada tahun 2023, dengan judul penelitian “Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. **Persamaan:** Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian Iva Riyanti dan Dyah Pikanthi Diwanti menggunakan metode kualitatif dimana teknik pengumpulan datanya dengan melakukan wawancara, sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kuantitatif yang dimana pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan pada objek yang menjadi penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mulai dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menjadi dasar referensi bahwa pemberian pelatihan dari dalam instansi ataupun dari luar instansi dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pelatihan-pelatihan lainnya sehingga kompetensi

¹⁹ Aminar Sutra Dewi and Teza Sanur, “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titianusantara,” *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)* 2, no.2 (2021): 177-184, <https://ejournal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83>.

karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.²⁰

5. Penelitian dilakukan oleh Eduar Baene, Martha Surya Dinata Mendrofa, dan Yamolala Zega pada tahun 2023, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa.”

Persamaan: Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Yaitu terletak pada variabel dimana penelitian Eduar Baene, Martha Surya Dinata Mendrofa dan Yamolala Zega hanya menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian penulis menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga memiliki perbedaan pada objek yang menjadi sasaran penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data, dan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh hasil yang berdasarkan hasil pengolahan data distribusi t dengan $dk = 30$ dan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 2.042$. Dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.760 > 2.042$). dan berdasarkan hasil angket yang diolah dengan koefisien determinasi sebesar 60% pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 40%. Serta Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($6.760 > 2.042$), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa.²¹

²⁰ Iva Riyanti dan Dyah Pikanthi Diwanti, “Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Bisnis* 5, no. 2 (2023): 229-234, <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>

²¹ Eduar Baene, Martha Surya Dinata Mendrofa, dan Yamolala Zega, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa,” *Jurnal Sains dan Teknologi* 5, no. 1 (2023): 56-61, <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1321>

6. Penelitian dilakukan oleh Gito Septa Putra, dan Jhon Fernos (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.”

Persamaan: Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian Gito Septa Putra dan Jhon Fernos bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.308 > 2.009$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0,05$) dan variabel motivasi kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.885 > 2.009$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0,05$).²²

7. Penelitian dilakukan oleh Dhita Pricillia Djohan, dan Ida Bagus Ketut Surya (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.”

Persamaan: Sama-sama ingin mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian Dhita Pricillia Djohan dan Ida Bagus Ketut Surya bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan

²² Gito Septa Putra dan Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023): 617-629, , <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pelaksana pelayanan nasabah. Sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, Komitmen organisasional, serta Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. Kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung diukur melalui pengetahuan (*knowledge*), Kemampuan (*skill*), menjunjung tinggi nilai (*value*) perusahaan, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).²³

Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena dalam penelitian ini langsung menguji pengaruh dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen dalam kinerja karyawan pada penelitian sebelumnya belum menguji ketiga variabel ini bersamaan. Penelitian ini menggunakan fokus subjek Bank DKI Syariah Cabang Lampung. Teori yang digunakan oleh peneliti dipenelitian ini adalah teori atribusi dan Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*).

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah struktur pembahasan penelitian yang dilakukan. Bagian ini mendeskripsikan alur pembahasan penelitian skripsi, sehingga dapat diketahui logika penyusunan

²³ Dhita Pricilla Djohan and Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2023): 159-178, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i02.p03>.

dan koherensi antara satu bagian dan bagian yang lain. Dengan kata lain, pada bagian ini untuk melihat koherensi antar bab.

Penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika Bab yang terdiri dari: Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Penutup. Sistematika penulisan bagian substansi skripsi penelitian kuantitatif sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I akan menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, Identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada Bab II akan menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori perilaku seseorang serta variabel-variabel yang diteliti meliputi kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan, juga membahas mengenai hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menguraikan mengenai deskripsi data, hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V PENUTUP

Bab penutup memaparkan simpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian serta rekomendasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)” adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil persamaan regresi uji t (parsial) variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank DKI Syariah Cabang Lampung. Artinya Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Dari hasil persamaan regresi uji t (parsial) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung. Arah koefisien regresi bertanda positif, berarti bahwa peningkatan dalam disiplin kerja untuk karyawan secara positif mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Sehingga semakin tinggi kualitas disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang di peroleh dari karyawan.
3. Dari hasil persamaan regresi uji t (parsial) variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS 26 didapat Koefisien Determinan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan perspektif islam, kinerja karyawan Bank DKI Syariah Cabang Lampung sudah sesuai dalam etos kerja yang dimiliki seorang muslim, yaitu bekerja dengan profesional

dalam melaksanakan tugasnya, tekun atau sungguh-sungguh dalam bekerja, bersikap jujur, menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan amanah yang telah diberikan serta kreatif dalam membantu memajukan perusahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, mengembangkan pengetahuan, dan informasi khususnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi tambahan referensi bidang perbankan syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademisi

Dapat menambah informasi serta wawasan ilmu pengetahuan dalam dunia perbankan khususnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas penelitian ini dengan mendalam lagi menggunakan metode lain seperti observasi dan wawancara sehingga mendapatkan informasi yang lebih lengkap mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Bank

Bagi Bank DKI Syariah Cabang Lampung agar dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, kepada pimpinan atau kepala cabang agar terus selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjadi penyemangat saat memulai pekerjaan dan lebih banyak lagi memberikan penghargaan yang bersifat individual kepada karyawan yang disiplin agar tingkat kinerja karyawan semakin terus tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Abdullah, Ma'aruf . *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Adhari, Lendy Zelvian. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Emeron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2022.
- Helmi, Alvin Fadila. *Disiplin Kerja*. Jogjakarta: Buletin Psikologi, 1996.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Surabaya: Health Books Publishing, 2015.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.
- Jumono, Spto. *Monograf Struktur Pasar dan Kinerja Bank Pembangunan Daerah di Indonesia*. Bandung: Widhina Bhakti Persada, 2022.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher. 2022
- Paramansyah, Arman dan Ade Irvi Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021.
- Saleh, Choirul, M. Irfan Islamy, Soesilo Zauhar, dan Bambang Supriyono. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. Malang: UB Press. 2013.
- Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Wadani Sugianingrat, Kadek Dewi

Indah Sri Laksemini. *Kinerja Sumber daya Manusia*. Lukluk: Nilacakra, 2020), 2.

Sitorus, Raja Maruli Tua. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Media Pustaka. 2020.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV, 2015.

Suseno, Bambang Dwi, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara. 2021.

Jurnal

Abdillah Siti, Dyah Putri lestari, dan Gilang Kharisma Putra. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Apf, Tbk." *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 21, no. 4 (2023): 757–72.

Ainnisya, Rima Nur, dan Isnurrini Hidayat Susilowati. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." *Widya Cipta II*, no. 1 (2018): 133–40.

Ajmal Ajmal As'ad, "Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 192.

Anggraini, Rachmania. "Analisis Tingkat Kesehatan Bank Syariah Sebelum dan Sesudah Spin Off." *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 11–20. <https://doi.org/10.25139/ekt.v1i1.88>.

Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no.1 (2021): 403-411.

Asmawiyah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2020): 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.

- Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri, “Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Soppeng,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 1(2022):17-24.
- Baene, Eduar, Martha Surya Dinata Mendrofa, dan Yamolala Zega. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa.” *Jurnal Sains dan Teknologi* 5, no. 1 (2023): 56-61. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1321>
- Bariqi, Muhammad Darari. “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64-69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v1i1i2.812>.
- Conie Nopinda Br Sitepu, dan Noni Yusnits Br Surbakti. “Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntasnsi* 2, no. 2 (2022): 218-226.
- Dewi, Aminar Sutra, dan Teza Sanur. “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara.” *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (MEKA)* 2, no. 2 (2021): 177–84. [https://ejurnal .poltekkutaraja .ac.id/index.php /meka/article/ view/83](https://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83).
- Djohan, Dhita Pricillia, dan Ida Bagus Ketut Surya. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2023): 159-178. [https:// doi.org/ 10.24843/EJMUNUD .2023.v12.i02.p03](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i02.p03)
- Djollong, Andi Fitriani. “Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research).” *Istiqlra’: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 2, no. 1 (2019): 86–100. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/istiqlra/article/view/224>.
- Dori Mitra Candana. “Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Ilmu Manajemen*

Terapan 2, No 4 (2021): 544-561.

- Ernawati, Fidyah Yuli, Rokhmad Budiyo. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Tehnologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Rumah Sakit Umum Di Kabupaten Blora” *MALA'IB Jurnal Ekonomi Manajemen*1, no. 2 (2019) 86-92.
- Flippo. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Al Falah*17, no. 31, (2017): 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Haeruddin, M Ikhwan Maulana, Agung Widhi Kurniawan, dan Abdi Akbar, Yushar Mustafa. “Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif.” *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5, no. 1 (2021): 260–77. <https://doi.org/10.37339/jurnal-e-bis.v5i1.534>.
- Hasmy, Zulfahry Abu. “Konsep Produktifitas Kerja dalam Islam.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 196-211.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, dan Asep Suwarna. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung 1.” *SEMAR* 1, no. 3 (2019):16-25.
- Ilfa Dianita, Heri Irawan, dan Andi Deah Salsabila Mulya.s “Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional.” *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 147-158.
- Ima Amaliah, Aan Julia, dan Westi Riani. “Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja.” *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan* 29, no. 2 (2013): 165-174.
- Jufrizen, dan Tiara Safani Sitorus. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1, no. 1 (2021): 841-856.
- Kamilah, Dini Nurul, M. Ichsan Hadjri, dan Zunaidah. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga

- Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 3 (2024): 2776-2788. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4691>.
- Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Sosro Rancaekek).” *E-Journal Equilibrium Manajemen* 6, no. 2 (2020): 39-49
- Lidia Lusri, dan Hotlan Siagian, “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya,” *AGORA* 5, no 1 (2017): 1-8.
- Luksono Pramudito, dan Askar Yuniarto. “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi.” *TEMA* 6, no. 1 (2009): 1-18.
- Lunenburg. Fred C. “Goal-Setting Theory of Motivation.” *International Journal of Management, Business, and Administration* 15, no. 1 (2011): 1-6.
- Lusi Tri Oktaria, Havis Aravik, Choiriyah, “Penerapan Etika Bekerja Dalam Islam pada Karyawan Toko Oleh-oleh Khas Palembang Pada Toko Lingkar Mas Bahagia,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1, no.3 (2023): 821-836.
- Marwanto, Tri Budi, dan Riyadi Nugroho. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 1, no. 1 (2014): 74-82.
- Mark Pattiasina, Mieke Roring, Wehemia Rumawas. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 2 no. 4 (2016): 1-6.
- Ni Kadek Suryani, G. Oka Warmana, I Nyoman Arya Wiguna, Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Imagine* 1, Nno. 1 (2021):1-11.

- Niken Ardhiyati, dan Dyah Pikanthi Diwanti. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan).” *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi* no. 2 (2023): 92–106.
- Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru,” *Jurnal Economics, Accounting and Business 2*, no.1 (2020): 52-63.
- Purnamasari, Rini. “Determinan *Goal-Setting* terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan.” *Journal Of Management and Business 2*, no. 1 (2019): 165-176.
- Putra, Gito Septa, dan Jhon Fernos. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan 3*, no. 2 (2023): 617-629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>.
- Pratiwi, Nuning Indah. “Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi.” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial 1*, no. 2 (2017): 202-224.
- Riyanti, Iva, dan Dyah Pikanthi Diwanti. “Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Bisnis 5*, no. 2 (2023): 229-234. DOI: 10.30812/target.v5i2.3207
- Rofiliana, Lugas, dan Mohammad Rofiuddin. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia.” *Journal of Management Digital Business 1*, no. 1 (2021): 1–12. <https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb>.
- Saifullah. “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Sosial Humaniorah 3*, no. 1 (2020): 54-69.
- Salsabilla Nur Azizah, A. Zuliansyah, Weny Rosilawati, “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Stress Kerja terhadap

- Perilaku Kontraproduktif dalam Islam Perspektif Ekonomi (Studi pada Pegawai Lampung Tengah),” *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis* 9 (2), 2022: 104-116.
- Salsabila Nur Azizah, Ahmad Zuliansyah, Weny Rosilawati, “Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5, no.1 (2023):65-78.
- Savira, Fitria, dan Yudi Suharsono. “Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 1, no. 1 (2013): 1689–1699.
- Soleha, Tuti. "Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Islaminomic* 7, no 1 (2016): 90-102.
- Suprotul Azwa, dan Sulisti Afriani. “Analisi Kinerja Keuangan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Sukaraja.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 2 (2016): 156-168.
- Syarifuddin, Jamaluddin Bata Ilyas, dan Amar Sari. “ Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makasar.” *Bata Ilyas Education Management Review* 1, no. 2 (2021): 51-56.
- Tumanggor, Bagudek, dan Rosita Girsang. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.” *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3, no. 1 (2021): 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>.
- Umiyarzi, Elza. “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* 1, no. 2 (2021): 245-256. <https://doi.org/10.36908/jimpa>
- Wahyuni, Yuyun. “Analisis Tingkat Kesehatan Bank dengan Metode CAMEL Pada Bank Muamalat Indonesia, Bank Syari’ah

- Mandiri, Dan BNI Syari'ah." *Artikel Publik Ilmiah* 7, no. 2 (2019): 199–214. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37216>.
- Wartono, Tri. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4, no. 2 (2017): 41–55.
- Weny Rosilawati, Muhammad Haddid Azizi, "Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Pegawai Generasi Z Di Bandar Lampung)," *Konferensi Internasional Pertama tentang Ekonomi Islam, Pengembangan Bisnis dan Studi*, 2024: 416-438.
- Yuni Indriani, Kiki Joesyiana, Erfa Okta Lussianda. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (PERSEROAN) Kantor Kas Hangtuh." *Jurnal Astina Mandiri* 2, no.3 (2023): 287-297.
- Zarkasyi, Ahmad. "Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik." *Jurnal Qolamuna* 2, no. 1 (2016):133-150.

Sumber Internet

- Dyah Ayu Kartika, "Performa Apik Bank Pembangunan Daerah pada 2021," <https://dataindonesia.id/korporasi/detail/performa-apik-bank-pembangunan-daerah-pada-2021>, diakses pada tanggal 28 Desember 2023.
- Website Resmi PT Bank dki dapat di akses pada www1.bankdki.co.id (10 Maret 2024)