Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 267-276
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT KERJA DIGITAL BANKING PT BANK SYARIAH

Aditya Rizky Pratama[1], Nurvi Oktiani [2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta Selatan, Jakarta, Indonesia
64215076@bsi.ac.id[1] Nurvi.nvk@bsi.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit kerja digital banking PT Bank Syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan populasi sebanyak 115 pegawai. Teknik penarikan sampel berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh sebanyak 89 sampel. Teknik pengumpulan data melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner Google Forms. Teknik analisis data dengan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji kualitas data, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 7,121 > T_{tabel} 1,987. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 3,382 > T_{tabel} 1,987. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F_{hitung} 78,590 > F_{tabel} 2,71.
Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of competence and work motivation on employee performance in the digital banking unit of PT Bank Syariah. A quantitative statistical approach was employed with a population of 115 employees. Using Slovin's formula at a 5% margin of error, a sample of 89 respondents was obtained. Data were collected through direct observation and a Google Forms questionnaire. Data analysis comprised descriptive and inferential statistics using SPSS version 25, including data quality tests, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) analysis. The results indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance (t-statistic = 7.121 > t-critical = 1.987), and work motivation likewise has a positive and significant effect (t-statistic = 3.382 > t-critical = 1.987). Furthermore, competence and work motivation jointly exert a positive and significant influence on employee performance (F-statistic = 78.590 > F-critical = 2.71) at a = 0.05.
Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi berlangsung secara cepat, disertai dengan intensitas persaingan yang semakin tinggi. Dalam industri perbankan, menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi serta mempertahankan daya saingnya. Upaya tersebut mencakup penguasaan teknologi, inovasi produk berbasis digital, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sebagai bagian dari industri perbankan syariah, PT Bank Syariah memerlukan strategi manajemen sumber daya

Copyright © 2026 Pada Penulis

manusia yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. PT Bank Syariah membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi unggul serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, khususnya pada perkembangan produk digital perbankan. Kompetensi merupakan kapasitas intrinsik seseorang untuk menuntaskan pekerjaan dengan pengetahuan dan penguasaan teknis, serta diperkuat dengan sikap kerja yang selaras dengan imperatif profesional (Sarumaha, 2022). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa PT Bank Syariah khususnya pada unit kerja digital banking menghadapi kendala yang berkaitan dengan kompetensi seperti pegawai yang tidak memiliki tingkat pengetahuan dan pemahaman memadai dalam melaksanakan tugas yang disebabkan oleh tidak semua posisi diisi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga menimbulkan dampak meningkatnya kesalahan kerja, menurunnya efektivitas operasional dan berkurangnya kualitas produk digital perbankan yang dihasilkan untuk nasabah.

Pegawai yang memiliki tingkat motivasi dan antusiasme tinggi terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kebijakan terkait kenaikan pangkat dan promosi jabatan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, karena kebijakan tersebut merupakan bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Selain itu, kebijakan ini juga berfungsi sebagai dorongan psikologis yang dapat memperkuat loyalitas serta komitmen pegawai terhadap perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan kenaikan pangkat dan promosi jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai yang merasa bahwa peluang promosi tidak sebanding dengan kinerja yang telah mereka capai sehingga hal ini menimbulkan penurunan semangat kerja, peningkatan ketidakpuasan pegawai, dan berkurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Penelitan yang dilakukan oleh (Safitri & Martono, 2024) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di PT Fajar Mekar Indah, Jakarta Selatan memperkuat fenomena ini. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Merujuk pada uraian latar belakang serta pengamatan terhadap permasalahan yang telah dijelaskan, dan diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu, maka penelitian ini dlakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT Bank Syariah.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Menurut Wibowo, kompetensi adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan, yang berasal dari tingkat penguasaan kompetensi teknis dan pemahaman konseptual, disertai dengan sikap kerja yang sesuai dengan

persyaratan pekerjaan (Masruroh & Fatimah, 2023). Selain itu, pengalaman dan proses pembelajaran juga memberikan peran penting dalam meningkatkan kompetensi sehingga setiap tugas dapat dilaksanakan secara profesional dan berkualitas (Ismail Hajiali et al., 2021).

Motivasi Kerja

Menurut (Febriyanti et al., 2022) motivasi kerja merupakan dorongan internal, menumbuhkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas, yang berperan penting untuk mendorong pegawai agar lebih aktif dalam menghasilkan produk atau layanan yang diperlukan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai, kinerja pegawai dipahami sebagai capaian dalam penyelesaian tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan indikator terstruktur dengan merujuk pada standar hasil kerja, tujuan, target, dan parameter yang telah disepakati (Sari & Amri, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang memanfaatkan informasi dalam bentuk angka dalam menganalisis fenomena secara objektif melalui prosedur pengukuran terstruktur, dan diolah menggunakan teknik statistik (Sihotang, 2023). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT Bank Syariah dengan total 115 pegawai. Ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan melalui penggunaan rumus Slovin, dengan bentuk persamaan (Soesana et al., 2023) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = *Margin of error* 5% (0,05)

Ukuran sampel selanjutnya dihitung melalui penerapan rumus Slovin, dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115 * 0{,}05^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 * 0{,}0025}$$

$$n = \frac{115}{1 + 0{,}2875}$$

$$n = \frac{115}{1{,}2875}$$

$$\boldsymbol{n = 89\ Sampel}$$

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden selaku subjek penelitian melalui *Google Forms*. Teknik analisis data dilakukan terhadap hasil yang diperoleh dari responden melalui pendekatan statistik. Pendekatan deskriptif berfungsi untuk menyajikan ringkasan data penelitian, sedangkan pendekatan inferensial digunakan dalam menguji dan menarik kesimpulan mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti (Jefri Putri Nugraha et al., 2023). Penelitian ini memberikan gambaran dengan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

bentuk data kuantitatif yang diperoleh dari keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasi didalamnya.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	89	23	40	33.08	3.317
Motivasi Kerja	89	29	50	40.91	4.788
Kinerja Pegawai	89	27	60	48.48	5.839
Valid N (listwise)	89				

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, kompetensi memiliki nilai rata-rata 33,08 serta standar deviasi 3,317. Ini menunjukkan kecenderungan tingkat kompetensi responden berada pada kisaran menengah ke atas. Motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 40,91 serta standar deviasi 4,788. Ini menunjukkan motivasi kerja responden cenderung berada pada tingkat yang relatif tinggi. Kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 48.48 serta standar deviasi 5.839. Ini mengindikasikan tingkat kinerja pegawai yang cukup baik.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,5570	0,2084	Valid
	X1.2	0,6820	0,2084	Valid
	X1.3	0,3200	0,2084	Valid
	X1.4	0,5650	0,2084	Valid
	X1.5	0,5690	0,2084	Valid
	X1.6	0,7370	0,2084	Valid
	X1.7	0,6030	0,2084	Valid
	X1.8	0,5910	0,2084	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,6000	0,2084	Valid
	X2.2	0,5020	0,2084	Valid
	X2.3	0,6150	0,2084	Valid
	X2.4	0,5570	0,2084	Valid
	X2.5	0,6560	0,2084	Valid
	X2.6	0,3600	0,2084	Valid
	X2.7	0,6010	0,2084	Valid
	X2.8	0,6420	0,2084	Valid
	X2.9	0,6180	0,2084	Valid
	X2.10	0,6560	0,2084	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,6430	0,2084	Valid
	Y.2	0,7790	0,2084	Valid
	Y.3	0,6110	0,2084	Valid
	Y.4	0,5480	0,2084	Valid

	Y.5	0,7580	0,2084	Valid
	Y.6	0,7060	0,2084	Valid
	Y.7	0,6920	0,2084	Valid
	Y.8	0,6500	0,2084	Valid
	Y.9	0,7330	0,2084	Valid
	Y.10	0,7650	0,2084	Valid
	Y.11	0,6850	0,2084	Valid
	Y.12	0,5380	0,2084	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 2. Hasil Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan untuk variabel kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha > 0,70*	Keterangan
Kompetensi	0,702	Reliabel
Motivasi Kerja	0,777	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,888	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas di atas, diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu variabel kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel adalah reliabel.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.163	3.898		-.042	.967
	Kompetensi	1.045	.147	.594	7.121	.000
	Motivasi Kerja	.344	.102	.282	3.382	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial), diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan penjabaran sebagai berikut:

Pertama, nilai signifikansi kompetensi adalah 0,000 < 0,05 serta nilai T_{hitung} sebesar 7,121 > 1,987. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh adalah Ha_1 diterima dan Ho_1 ditolak.

Kedua, nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0,001 < 0,05 serta nilai T_{hitung} sebesar 3,382 > 1,987. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Copyright © 2026 Pada Penulis

antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh adalah Ha_2 diterima dan Ho_2 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1939.201	2	969.601	78.590	.000[b]
	Residual	1061.023	86	12.337		
	Total	3000.225	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan), diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, dengan penjabaran sebagai berikut:

Ketiga, nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sejumlah 78,590 > 2,71. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh adalah Ha_3 diterima dan Ho_3 ditolak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.163	3.898		-.042	.967
	Kompetensi	1.045	.147	.594	7.121	.000
	Motivasi Kerja	.344	.102	.282	3.382	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, diketahui nilai dari persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0{,}163 + 1{,}045X_1 + 0{,}344X_2 + e$$

Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil persamaan analisis regresi linear berganda tersebut, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -0,163 menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0 atau diabaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai -0,163.
2. Besar koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) yang sejumlah 1,045 menyatakan kompetensi (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel kompetensi (X_1), akan terjadi peningkatan 1,045 unit pada kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0 atau dapat diabaikan.

3. Besar koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_2) yang sejumlah 0,344 menyatakan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja (X_2), akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,344, dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai 0 atau diabaikan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-.163	3.898		-.042	.967			
Kompetensi	1.045	.147	.594	7.121	.000	.774	.609	.457
Motivasi Kerja	.344	.102	.282	3.382	.001	.662	.343	.217

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial, diketahui nilai *Beta Standardized Coefficients* dan *Zero Order* dapat menentukan nilai dari koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu:
   KD = *Beta Standardized Coefficients* x *Zero Order* x 100%
   = 0,594 × 0,774 × 100%
   = 46%
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu:
   KD = *Beta Standardized Coefficients* x *Zero Order* x 100%
   = 0,282 × 0,662 × 100%
   = 19%

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kompetensi (X_1) memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini karena variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai persentase sebesar 46%, lebih besar dari variabel motivasi kerja (X_2) hanya sebesar 19%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.646	.638	3.512

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan, diketahui nilai R^2 dapat menentukan nilai dari koefisien determinasi simultan, dengan rumus sebagai berikut:

3. Besarnya pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, yaitu:
   KD = R2 x 100%

Copyright © 2026 Pada Penulis

= 0,646 x 100%
= 64,6%

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berkontribusi sebesar 64,6% terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Sementara itu, 35,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperoleh dari hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai T_{hitung} sebesar 7,121 > 1,987, sehingga Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Dan nilai dari koefisien regresi linear berganda yang diperoleh bernilai positif sebesar 1,045. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT Bank Syariah secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai sehingga mereka dapat berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Melalui hasil uji koefisien determinasi parsial, kompetensi memiliki pengaruh sebesar 46% terhadap kinerja pegawai.
2. **Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperoleh dari hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,001 < 0,05 serta nilai T_{hitung} sebesar 3,382 > 1,987, sehingga Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima. Dan nilai dari koefisien regresi linear berganda yang diperoleh bernilai positif sebesar 0,344. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT Bank Syariah secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai sehingga mereka dapat berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Melalui hasil uji koefisien determinasi parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 19% terhadap kinerja pegawai.
3. **Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperoleh dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai F_{hitung} sebesar 78,590 > 2,71, sehingga Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT. Bank Syariah secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa ketika pegawai unit kerja digital banking kantor pusat PT Bank Syariah memiliki

kompetensi yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi, hal itu akan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Melalui hasil uji koefisien determinasi simultan, kompetensi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 64,6% terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} sebesar 7,121 > 1,987 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,382 > 1,987 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.
3. Kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 78,590 > 2,71 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Febriyanti, A., Vhalery, R., & Muliyani, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. *Focus*, *3*(2). Https://Doi.Org/10.37010/Fcs.V3i2.831.

Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 949-960.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., Haryadi, N., ... & Erlangga, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(3), 702-709.

Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, *8*(1). Https://Doi.Org/10.52103/Tatakelola.V8i1.500

Jefri Putri Nugraha, Budi Irawan, Ryan Firdiansyah Suryawan, Darwin Damanik, Widhy Wahyani, Eneng Rahmi, Aprizal, Annisa Retno Utami, Wenny Desty Febrian, Budi Harto, Agung Anggoro Seto, Hari Sulistiyo, Indra Sani, Adhy Firdaus, & Sri Suartini. (2023). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (Rida Ristiyana, Ed.; 1st Ed.). PT Global Eksekutif Teknologi. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/371723974

Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Fajar Mekarindah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah-Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *3*(3), 2024–2108. Http://Journal.Ainarapress.Org/Index.Php/Lms

Sari, N., & Amri, A. (2021). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas Dan Kinerja

Copyright © 2026 Pada Penulis

Pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, *18*(2). Https://Doi.Org/10.18326/Ijtihad.V18i2.227-249

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1). Https://Doi.Org/10.56248/Jamane.V1i1.10

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1). Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i1.1

Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Uki Press. Https://Www.Mendeley.Com/Catalogue/597122dd-7eb1-3fee-A056-Ea24f80e9bf7

Soesana, A., Subakt, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, A. F., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). Yayasan Kita Menulis.

SP, D. R., Sunardi, D., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Di Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(4), 196-208.

Tahu, A., Sunarsi, D., & Mogi, A. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Toyota Sales Operation BSD City. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 221-240.

Pahri, M., Irwansyah, I., Sunarsi, D., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Reska Multi Usaha Unit Cleaning Jakarta. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 28-40.