

**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, PELATIHAN KERJA,
KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)



MIFTA NUR AINI
NIM 171080020045

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, PELATIHAN KERJA,
KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)



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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
OLEH:
MIFTA NUR AINI
NIM 171080020045

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI., M.Si
NIP. 19840216 200912 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1160/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MIFTA NUR AINI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020045
Telah diujikan pada : Selasa, 23 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 61b9a4bd30400



Penguji I

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

Valid ID: 61b94dba48bae



Penguji II

Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 61a818dc28b43



Yogyakarta, 23 November 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdaawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c158c25f2a5

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mifta Nur Aini

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Mifta Nur Aini

NIM : 17108020045

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 11 November 2021

Pembimbing



Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si
NIP. 19840216 200912 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mifta Nur Aini

NIM : 17108020045

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karaywan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote, footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 11 November 2021

Penyusun,



Mifta Nur Aini

NIM. 17208020045

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mifta Nur Aini

NIM : 17108020045

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

Berdasarkan perngkat yang ada (jika diperlukan) dnegan hak bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatlan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenaranya.

Yogyakarta, 11 November 2021

Yang menyatakan,



Mifta Nur Aini

NIM. 17108020045

MOTTO

“TIDAK ADA KATA TERLAMBAT UNTUK MEMULAI”

....

SUDAHILAH SEDIHMU YANG BELUM SUDAH

SEGERA MULAILAH SYUKURMU YANG PASTI INDAH

BERBAHAGIALAH

“FSTVLST”



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ڙ	ڙal	ڙ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ڙ	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ڙ	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḏad	ঢ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ত	Te (dengan titik di bawah)
ঢ	Za'	ঢ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
ঢ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ـ	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbutah

Semua ta' marbutah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلْلَة	Ditulis	<i>'illah</i>
كَرْمَة الْأَوْلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	A
---	Kasrah	Ditulis	I
---	Dammah	Ditulis	U
فَعَلٌ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكْرٌ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبٌ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dammah + wawu mati	Ditulis	U
فَرُوضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أَلْيَمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul "***Pengaruh Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta)***". Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isi.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan, dukungan dan masukan. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM. selaku Kaprodi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan kepada saya selama mengerjakan proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tatat Usaha Program Studi Perbankan Syaruaah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Klaijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Ibu Marwanti dan Bapak Sarjana yang telah memberikan segala do'a, dukungan dan limpahan kasih sayang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Mas, Mbak, dan Dek Fia yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan selama ini.
11. Kepada Mas Hery Prasetya, terima kasih atas segala bentuk dukungannya, waktunya, dan menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabatku Nisa, Indah, Risma yang memberikan semangat dan keceriaan

disela-sela mengerjakan skripsi ini.

13. Sahabatku Ain, April, Tazkia yang selalu saling mendukung, memberi semangat, dan telah berjuang bersama selama melewati bangku perkuliahan untuk menjadi sarjana ekonomi.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah 2017 khususnya PS B yang selalu menjadi keluarga untuk mendukung dan saling memberikan semangat.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan tersebut dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. *Amiinn*

Yogyakarta, 11 November 2021



Mifta Nur Aini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	1
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Kompetensi Individu.....	16
3. Pelatihan Kerja.....	24
4. Kompensasi	32
5. Lingkungan Kerja	41
B. Telaah Pustaka	47
C. Pengembangan Hipotesis	59
D. Kerangka Pemikiran.....	63

BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Jenis Penelitian	65
B. Jenis dan Sumber Data	65
C. Metode Pengumpulan Data	66
D. Tempat dan Waktu Penelitian	66
E. Populasi dan Sampel Penelitian	67
F. Definisi Operasional Variabel	67
G. Skala Pengukuran Penelitian	72
H. Metode Analisis Data	73
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	73
2. Teknik Analisis Data	74
3. Uji Hipotesis	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	78
A. Gambaran Umum BPD DIY Syariah	78
B. Karakteristik Responden	79
C. Hasil Penelitian	82
1. Uji Instrumen	82
2. Uji Asumsi Klasik	88
3. Analisis Linear Berganda	93
4. Uji Hipotesis	96
D. Pembahasan Hasil Penelitian	100
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Keterbatasan Penelitian	114
C. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN I	i

DAFTAR TABEL

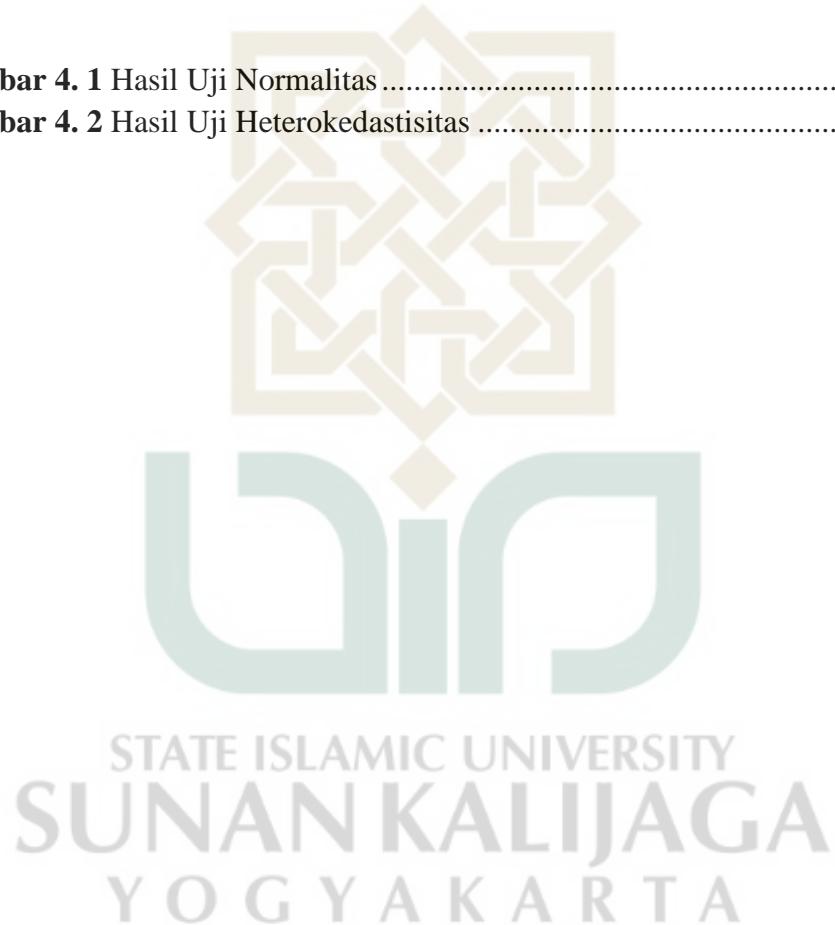
Tabel 2. 1 Telaah Pustaka.....	47
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian	73
Tabel 4. 1 Tabel Penyebaran Kuesioner.....	78
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	80
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden.....	80
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden.....	81
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Individu	83
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	84
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja	85
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 4. 11 Hasil Uji Realibilitas	88
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas (K-S)	90
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejster	93
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Linier Regresi Berganda	94
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Uji Simultan)	97

Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	98
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	64
---	----

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	89
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	92



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bank BPD DIY Syariah. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan di bank BPD DIY Syariah. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini total 42 kuesioner yang seluruhnya dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS 24.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t_{hitung} sebesar -1,226 dengan nilai signifikansi 0,228. Pada variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,928 dan signifikansi sebesar 0,006. Variabel Kompensasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t_{hitung} sebesar -0,208 dengan nilai signifikansi 0,837. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,265 dan signifikansi sebesar 0,029. Dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi Individu dan Kompensasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bank BPD DIY Syariah dan Pelatihan Kerja serta Lingkungan Kerja beperngaruh terhadap Kinerja Karyawan BPD DIY Syariah.

Kata Kunci : Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, BPD DIY Syariah

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Individual Competence, Job Training, Work Compensation and Work Environment on the Performance of Bank BPD DIY Syariah employees. Methods of data collection using questionnaires and interviews. The population in this study were 42 employees at the BPD DIY Syariah bank. The primary data in this study were obtained from distributing questionnaires that had been carried out by researchers. In this research, a total of 42 questionnaires can be processed entirely. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 24.

The results of this study indicate that individual competence, job training, work compensation and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially, work compensation has no positive effect on employee performance with tcount of -1.226 with a significance value of 0.228. On the job training variable has a positive effect on employee performance with tcount of 2,928 and a significance of 0,006. Work compensation variable has no positive effect on employee performance with tcount of -0.208 with a significance value of 0.837. And for the work environment variable has a positive effect on employee performance with a tcount of 2.265 and a significance of 0.029. It can be concluded that Individual Competence and Work Compensation have no effect on Employee Performance of BPD DIY Syariah bank and Job Training and Work Environment have an effect on Employee Performance of BPD DIY Syariah.

Keywords: Individual Competence, Job Training, Work Compensation, Work Environment, Employee Performance, BPD DIY Syariah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan syariah Indonesia pada tahun 2021 ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dapat dilihat dari inovasi yang dihadirkan pemerintah melalui adanya merger dari tiga bank syariah dibawah BUMN. Ekonom senior Iman Sugema mengatakan “agar percepatan industri perbankan syariah dapat dicapai, merger dapat menjadi salah satu cara untuk mencapai hal tersebut. Imam Sugema juga menjelaskan bahwa “untuk mengembangkan perbankan syariah dibutuhkan *human capital* yang baik”.¹ Merger tersebut juga memberikan dampak bagi bank syariah lain untuk bersaing dalam meningkatkan *market share*-nya. Dalam bisnis agar lebih unggul dari pesaing, perusahaan harus memiliki strategi dan pengelolaan bisnis yang baik.

Strategi dan pengelolaan yang dapat dilakukan salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang baik. Bangun (2012) menjelaskan pentingnya peran sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia dalam kompetisi bisnis membuat

¹ Alfi, Nur Azizah, “Bank Syariah Indonesia (BRIS) Terbentuk, Market Share Perbankan Syariah Tumbuh?” diakses dari <http://m.bisnis.com/amp/read/20210216/231/1356972/bank-syariah-indonesia-bris-terbentuk-market-share-perbankan-syariah-tumbuh> pada tanggal 7 April 2021 pukul 22.00

perusahaan harus memiliki nilai sumber daya manusia yang unggul dibandingkan dengan perusahaan lain. Karena menurut Ariana dan Riana (2013) yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan adalah rendahnya kinerja dari karyawan (SDM) yang mereka miliki. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah gambaran atas pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi di mana diwujudkan dalam perencanaan startegis organisasi (Moheriono, 2012). Kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Wirawan (2009) terdapat tiga faktor yaitu pengaruh dari lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, internal karyawan. Faktor internal organisasi, yaitu visi dan misi, budaya organisasi, iklim organisasi, rekan kerja, bahan, teknologi, serta kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Lingkungan eksternal yang memengaruhi kinerja berupa keadaan sosial, ekonomi, budaya, dan politik. Sedangkan pada faktor internal dari karyawan yang dapat mempengaruhinya adalah bakat yang dimiliki, pengalaman, kompetensi, pengetahuan, keadaan fisik serta psikologi yang dimiliki. Teori lain yang dikemukakan oleh Gibson (2010), terdapat faktor yang juga dapat memengaruhi kinerja dari seorang karyawan yang berupa kemampuan, motivasi, serta lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan teori dari Hamid (2014) menyebutkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman, kepribadian, kompensasi, dan komunikasi. Dilakukannya penelitian ini untuk melihat

faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan yang ada di bank BPD DIY Syariah.

Bank BPD DIY Syariah sendiri merupakan salah satu unit usaha syariah dari bank BPD DIY, untuk unit usaha syariah ini sudah berdiri sejak 2006. Bank BPD DIY Syariah berada dilokasi strategis di mana kantor pusatnya berada di Jl.Magelang Km 5.5, Kutu Tegal, Sinduadi, Mlati, Sleman. Untuk mendukung bisnisnya bank BPD DIY Syariah sudah memiliki 5 kantor cabang pembantu, 2 kantor kas, dan 2 cabang pembantu. Sebagai salah satu pelaku binis perbankan syariah di Yogyakarta, BPD DIY Syariah perlu memiliki SDM yang mampu mendukung bisnisnya di tengah persaingan industri perbankan syariah. Untuk itu bank BPD DIY Syariah memiliki kebijakan jangka pendek untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang berkelanjutan, serta memiliki kebijakan jangka panjang berupa mengembangkan SDM agar dapat bersaing dengan bank-bank nasional².

Melihat kebijakan dari bank BPD DIY Syariah tersebut didapatkan poin penting bahwa bank BPD DIY Syariah sangat memperhatikan SDM yang dimilikinya. Karena dengan memiliki SDM yang mumpuni akan mampu meningkatkan daya saingnya dengan bank-bank lain. Maka untuk mendukung kinerja dari karyawan BPD DIY Syariah dibutuhkan *study* terkait hal-hal yang dapat mendukung kinerja ataupun menurunkan kinerja dari karyawan, sebagai upaya untuk menlihat dan menjawab faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari karyawan pada BPD DIY Syariah.

² BPD DIY, “Annual Report 2020” diakses dari www.bpddiy.co.id pada 26 November 2021

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara beberapa faktor yang dipilih mampu memengaruhi kinerja karyawan pada bank BPD DIY Syariah. Beberapa faktor yang dipilih sebagai model sebagaimana disebutkan oleh Wirawan (2009) bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor internal yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Karena dalam Luxfiati (2019), Amalia menyebutkan bahwa kompetensi menjadi hal penentu untuk karyawan mampu melaksanakan dan mendapat hasil yang baik dari pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki individu dalam sebuah perbankan juga akan mendukung bagaimana kinerjanya dalam bekerja

Mendukung peningkatan dari kuantitas dan kualitas dari kompetensi SDM, industri perbankan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya. Diadakannya pelatihan kerja, karyawan diharapkan dapat mencapai kemampuan atau kompetensi khusus yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan di mana berfokus kepada karyawan, akan berguna demi tercapainya kemampuan dan kompetensi baru yang berguna untuk mendukung proses kerja karyawan tersebut pada saat ini maupun dimasa mendatang (Manthis & Jackson, 2002). Sehingga ketika suatu perusahaan akan menerima karyawan untuk bekerja, karyawan tersebut akan menjalani proses penyesuaian tugas dengan diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu (Endayani, 2015). Sederhananya pelatihan kerja memberikan keterampilan dan pengetahuan yang lebih spesifik untuk mendukung proses kerja karyawan.

Faktor lain yang disebutkan oleh Hamid (2014) yaitu kompensasi kerja, di mana disebutkan kompensasi merupakan salah hal yang akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Kompensasi menjadi salah satu bentuk pelaksanaan dari fungsi SDM dalam hal ini yang berhubungan dengan pemberian penghargaan terhadap individu sekaligus sebagai upaya untuk mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh Mangkunegara (2013) disebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek dari psikologis kerja, fisik kerja, dan peraturan kerja yang mampu memengaruhi pencapaian produktivitas dan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Karyawan mampu bekerja secara optimal apabila perusahaan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Karena dengan didukungnya karyawan melalui lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya didapatkan perbedaan hasil dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dkk (2016), di mana penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Padma Radya Aktuaria Jakarta menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja secara signifikan. Hasil dari penelitian lain juga mendukung hal tersebut, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko dkk (2014) dan Hendriani (2013). Sedangkan pada penelitian oleh Nuryadin dkk (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak

memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. BRI, penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain dari Setyawati (2019) dan Trianto (2018).

Penelitian oleh Luxfiati (2019) menyebutkan bahwa secara signifikan kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Solo dipengaruhi oleh kompetensi individu, yang juga didukung oleh penelitian dari Trianto (2018) dan Hendriani (2013). Namun pada penelitian Shaputra (2015) menyebutkan bahwa kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Pekanbaru dan didukung oleh penelitian dari Larasati (2019).

Selanjutnya terdapat penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh Utami (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta, yang kemudian didukung oleh penelitian lain dari Luxfiati (2019), Dwianto (2019) dan Nurcahyani (2016). Namun pada penelitian yang dilakukan Setyawati (2019) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian Mundzakir & Zainuri (2018).

Selain itu, pada penelitian Syafrina (2018) mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada PT. Bank Mandiri Syariah menyebutkan bahwa secara signifikan kinerja karyawan yang ada PT. Bank Mandiri Syariah dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian dari Alfiah (2019), Lestary & Harmon

(2017), dan Gardijto (2014). Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di PT. Cassia Coop Sungai Penuh dan penelitian yang dilakukan oleh Widianingrum (2016) pada PT. Kereta Api Indonesia.

Dari pemaparan permasalahan diatas, didapatkan poin penting yaitu adanya dukungan dari pihak bank BPD DIY Syariah untuk membangun SDM yang mampu bersaing dengan bank-bank lain namun belum didapatkan dengan jelas faktor-faktor apa saja yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga nantinya mampu bersaing dalam industri perbankan syariah khususnya di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hal yang berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada bank BPD DIY Syariah dengan variabel-variabel berikut ini. Sehingga judul yang diambil peneliti adalah **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK BPD DIY Syariah)”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan oleh penulis, maka dapat dibuat rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kompetensi individu terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penyusun berharap bahawa penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, baik untuk peneliti sendiri, praktisi, maupun bagi akademisi.

1. Bagi peneliti, penelitian ini digunakan sebagai sarana menambahkan khasanah ilmu pengetahuan, dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dari penelitian ini, dan sebagai pelengkap penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi Bank BPD DIY Syariah, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas SDM.
3. Bagi akademisi, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka bagi perguruan tinggi, baik pada tingkat fakultas maupun universitas serta dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah kekayaan pengetahuan bagi pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasan secara garis besar dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Sistematika ini memberikan gambaran serta logika berpikir dalam penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan terkait isu utama yang akan diteliti didukung oleh fakta dan data yang terkait, rumusan masalah yang akan menjadi fokus pembahasan, tujuan dan manfaat yang menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan serta adanya sistematika penulisan yang akan mempermudah pembaca dalam mencari arah kepenulisan dalam penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kerangka teori yang digunakan dalam meneliti permasalahan yang di dalamnya menguraikan variabel penelitian berupa kinerja karyawan, kompetensi individu, pelatihan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Dan telaah pustaka digunakan untuk menguraikan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan oleh penelitian ini, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang akan diuji.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini dituliskan mengenai gambaran dari teknik yang digunakan, yang terdiri dari jenis dan sifat penelitian, sumber data, populasi, sampel, variabel dari penelitian, metode yang digunakan untuk pengumpulan data, pengujian dari instrumen, dan metode analisis datanya..

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisikan penjelasan dari hasil penelitian dengan proses analisis menggunakan teori-teori yang terkait berupa Kompetensi Individu,

Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja di Bank BPD DIY Syariah yang dianalisis menggunakan alat SPSS 24.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisikan kesimpulan dari jawaban rumusan masalah dalam penelitian juga implikasi, saran dan masukan, serta kekurangan yang akan diuraikan setelah penelitian dilakukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada pengaruh variabel Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPD DIY Syariah, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Variabel Kompetensi Individu tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi individu yang dimiliki karyawan BPD DIY Syariah tidak memengaruhi kinerja mereka. Namun dengan tidak berpengaruhnya kompetensi individu terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah bukan berarti karyawan BPD DIY Syariah tidak kompeten, hanya saja dengan riwayat pendidikan terakhir yang dimiliki dan bidang keilmuan yang bukan berasal dari perbankan, maka BPD DIY Syariah mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan yang sebelumnya belum dimiliki oleh karyawan BPD DIY Syariah.
2. Variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang selama ini diberikan oleh BPD DIY Syariah telah memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mereka mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

3. Variabel Kompensasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh BPD DIY Syariah tidak meningkatkan kinerja dari karyawan. Namun bukan berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, hanya saja kompensasi tidak menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan BPD DIY Syariah karena terdapat faktor-faktor lain yang membuat karyawan dari BPD DIY Syariah tetap memberikan kinerja yang baik walaupun kompensasi bukan menjadi tolok ukurnya.
4. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di BPD DIY Syariah mampu mendukung peningkatan kinerja dari karyawannya. Dalam hal ini fasilitas pendukung yang ada di BPD DIY Syariah, mulai dari ruang kerja dan rekan kerja telah memberi rasa aman dan nyaman ketika bekerja di lingkungan bank BPD DIY Syariah. Sehingga karyawan BPD DIY Syariah mampu meningkatkan kinerjanya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
5. Dalam penelitian ini, dari keempat variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdapat dua variabel independen yang memengaruhi variabel Kinerja Karyawan, yaitu variabel Pelatihan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja. Namun hanya satu variabel yang paling mendominasi dari keduanya yaitu variabel Pelatihan Kerja. Di mana hal ini disebabkan oleh hasil dari variabel Pelatihan kerja memiliki nilai $\beta = 0,355$ dengan sig

= 0,006 di mana α < nilai α = 0,05, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja hanya memiliki nilai β = 0,311 dengan sig = 0,029. Sehingga ketika nilai Pelatihan Kerja mengalami kenaikan 1 maka nilai dari Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,355.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan yang terdapat dalam beberapa hal. Meskipun dalam hal ini penulis sudah berusaha merancang dan melaksanakan penelitian dengan baik, terdapat beberapa keterbatasan dalam hal berikut ini:

1. Dalam penelitian ini peneliti tidak secara luas menggunakan aspek-aspek atau variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Karena kondisi pada tahun 2021 saat ini yang tidak mendukung akibat pandemi covid-19, kuesioner hanya disampaikan kepada responden melalui salah satu karyawan BPD DIY Syariah, sehingga pada saat penelitian peneliti tidak dapat mendampingi secara langsung ketika responden mengisi kuesioner.
3. Akibat peningkatan kasus Covid-19 pada saat penelitian dilakukan, segala kegiatan yang ada di BPD DIY Syariah serba dibatasi sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti dapat melakukan wawancara secara intens dengan pihak bank BPD DIY Syariah, sehingga pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan data yang didapat melalui kuesioner dan tidak dapat menyajikan data pendukung dari hasil wawancara secara lebih rinci.

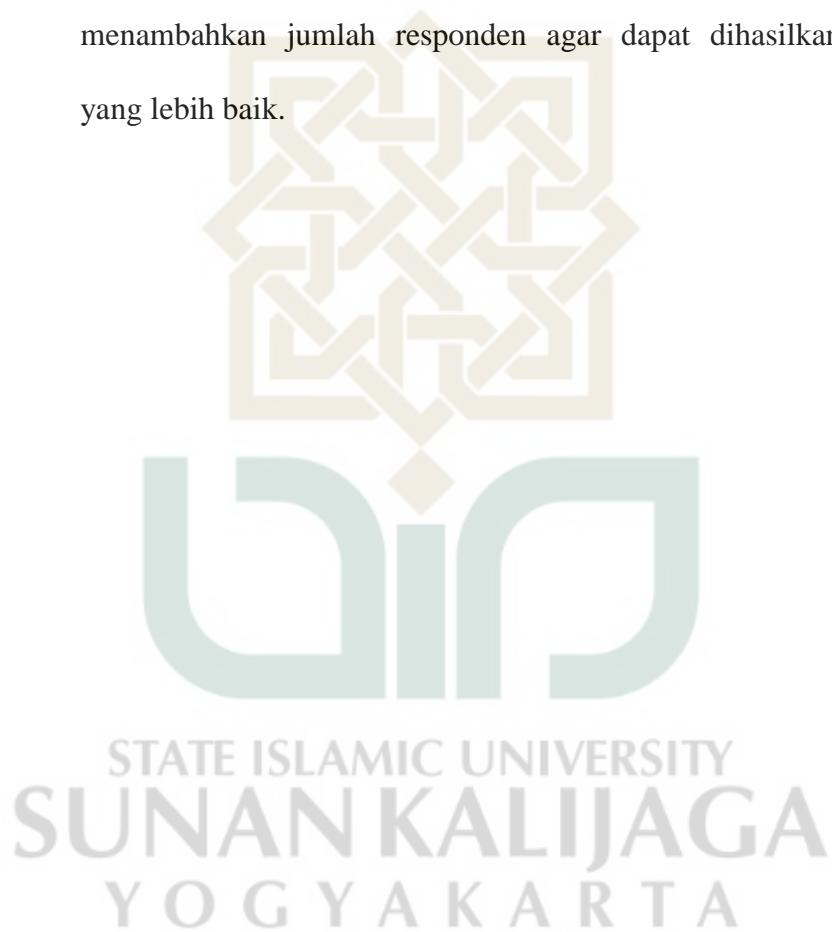
4. Karena terdapat beberapa karyawan BPD DIY Syariah yang sedang melakukan WFH sehingga terdapat 3 kuesioner yang dikembalikan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah disampaikan, terdapat saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat untuk beberapa pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a) Bank BPD DIY Syariah diharapkan lebih meningkatkan pelatihan bagi karyawan diberbagai bidang dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan agar memiliki SDM yang mampu bersaing dengan bank syariah lainnya.
 - b) Bank BPD DIY Syariah diharapkan tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, bukan hanya di kantor pusat saja namun juga harus tetap memperhatikan lingkungan kerja di kantor cabang.
2. Untuk Akademisi
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dokumentasi dan referensi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan dan tolok ukur untuk penelitian selanjutnya agar memiliki referensi lain diluar buku dan jurnal penelitian.
3. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a) Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti pada objek yang sama diharapkan mampu menambahkan beberapa variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini.
- b) Untuk penelitian lainnya dapat meneliti objek lain dengan menambahkan jumlah responden agar dapat dihasilkan penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. M. Ma'ruf. (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.

----- (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.

Ahmad, Mauledy. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. CASSIA COOP SUNGAI PENUH*. [Jurnal]. Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (377-385)

Alfi, Nur Azizah. (2021). *Bank Syariah Indonesia (BRIS) Terbentuk, Market Share Perbankan Syariah Tumbuh?* <http://m.bisnis.com/amp/read/20210216/231/1356972/bank-syariah-indonesia-bris-terbentuk-market-share-perbankan-syariah-tumbuh> diakses pada 7 April 2021 pukul 22.00

Amstrong, M. and Baron. (1998). *Perfect Management. Institute of Personal and Development*. London.

Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. [Jurnal]. E-Jurnal Manajemen Universitas dayana Vol. 2. No. 1 Hal: 2234-2254

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

bpddiy.co.id diakses pada 17 Februari 2021

Dessler, Gray. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Dwianto, Agung Surya., Purnamasari, Pupung dan Tukini. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. [Jurnal]. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234

Endayani, Fatmasari., Hamid, Djamhur., & Djudi, Mochamad. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*. [Jurnal]. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol1. No.1

Gardjito, Aldo Herlambang., Al Musadieq, Mochammad dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)* [Jurnal]. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

----- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23 Cetakan Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James. L., et all. (2010). *Organisasi, Perilkau, Struktur Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.

Gomes, Faustino Cardos. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Hakim, Rahmat Budi. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Aswaja Pressindo

Hami, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.

Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Hendriani, Susi, Efni., Yulia & Arika Fitriani. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. [Jurnal]. Pekbis Jurnal, Vol.5, No.2, Juli 2013: 133-144

Larasati. 2019. *Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*. [Skripsi]. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Lestary, Lyta & Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [Jurnal]. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-821

Logahan, Jerry M., Tjoe, Tjia Fie., Naga. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia*. [Jurnal]. *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586

Luxfiati, Fadhilah Ulfa. 2019. *Analisis Kompetensi, Kompensasi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) KC Syariah Solo*, [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Maheswari, Hestidan & Lutvy, Lulu Rehande. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5*. [Jurnal]. *Jurnal Manajemen*/Volume XIX, No. 02, Juni 2015: 230-248

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

-----.(2013). *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Marshall, Patricia. (2003). *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. hal. 36-51.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

----- (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.

Mundzakir & Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. [Jurnal]. Universitas Muria Kudus Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018 ISSN 2623-0690

Nawa, Fendra & Kempa, Sesilya. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. [Jurnal]. Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Agora Vol. 5, No : 3

Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurcahyani, Ni Made., Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. [Jurnal] E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912

Nuryadin, Muhammad Teguh., Yunida, Riswan., Febiyansari, Shinta. 2019. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin*. [Jurnal]. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 3 No. 1 (2019) 11-18

Otoritas Jasa Keuangan. (2019). *Statistik Perbankan Syariah*

Otoritas Jasa Keuangan. (2018). *Booklet Perbankan Indonesia 2018 Edisi 5*.

Otoritas Jasa Keuangan. *Buku Saku OJK Edisi kedua*.

Otoritas Jasa Keuangan. *Snapshot Perbankan Indonesia 2019*.

Otoritas Jasa Keuangan. *Snapshot Perbankan Indonesia 2020*.

Pratama, Stefanus Andi., Hakam, Moehammad Soe'oed., Nurtjahjono, Gunawan Eko. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*. [Jurnal]. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 25 No. 1 Agustus 2015. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubunana Jakarta*

Putri, Eka Marliana. 2015. *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Sistem e-Procurement (Studi*

- Kasus Pada Kementrian Pekerjaan Umum).* Tesis Manajemen Teknologi. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika -----. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika -----. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2013). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat -----. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat
- Sembiring Masana. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokus Media
- Setyawati, Dyah Restu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga*. [Skripsi] Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Shaputra, Angga Rahyu., Hendriani, Susi. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. [Jurnal]. Vol VII No 1 Januari 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza A. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardyia Aktuaria Jakarta*. [Jurnal].

Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&G*. Bandung: Alfabeta.

----- (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&G*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani, Vivin. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Malik Press

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

----- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syafrina, Nova. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. [Jurnal]. Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan) - Volume 3, Nomor 2, Juli - Desember 2018

Trianto, Rendy. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Triasmoko, Denny, Moch Djudi Mukzan, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. [Jurnal]. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014.

Utami, Avida Zulfiana Dwi. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga .

UU Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Widianingrum & Djastuti. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV)*. [Jurnal]. Volume5,Nomor4,Tahun 2016, Halaman 1-10 ISSN

----- (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

----- (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zainal, Veithzal Rivai., et all. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo

