

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI,
SELF EFFICACY, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KANTOR CABANG
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**OKA TRI ASIH
NIM: 17108020051**

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

2022

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI,
SELF EFFICACY, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KANTOR CABANG
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

OKA TRI ASIH
NIM: 17108020051

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.
NIP: 19810726 201503 1 002

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

2022



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-569/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI, SELF EFFICACY, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KANTOR CABANG YOGYAKARTA)**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : OKA TRI ASIH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020051
Telah diujikan pada : Senin, 25 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED
Valid ID: 62930e309e92d

 Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED
Valid ID: 628ec918c602

 Penguji II
Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED
Valid ID: 628c38099288



 Yogyakarta, 25 April 2022
UTN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED
Valid ID: 62942f7d3ae8d

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Oka Tri Asih

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Oka Tri Asih

NIM : 17108020051

Judul Skripsi : “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi/ saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Maret 2022

Pembimbing,



FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP: 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oka Tri Asih
NIM : 17108020051
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali ada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 10 April 2022
Penyusun,



Oka Tri Asih

NIM. 17108020051

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oka Tri Asih
NIM : 17108020051
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-ekclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 10 April 2022



(Oka Tri Asih)

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh mekar bersamaan”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta, Ibu Warsiti dan Bapak Jingun yang telah memberikan doa, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah berhenti sampai saat ini.

Kakakku Rosita Dewi dan Adikku Oki Tri Fabian yang telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Teman-teman saya yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses perkuliahan.

Seluruh mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta angkatan 2017

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman 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	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas

غ	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	W
ه	Ha'	H	Ha
ا	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir 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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بِئْسَ نَكْم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang

Dipisahkandengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتِ	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”.

الْقُرْآنِ	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
الْقِيَّاسِ	Ditulis	<i>al-Qiyaz</i>

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

السَّامِ	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
السُّيُومِ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Nabi Muhammad SAW yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui proses yang panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir dari Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S. Ag, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pratiwi, S.Psi, M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.SC., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama proses perkuliahan.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan kritik dan saran selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang telah memberi saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

8. Orang tua tercinta, Ibu Warsiti dan Bapak Jingun serta kakak dan adik saya juga seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan, dan kasih sayang yang diberikan.
9. Sahabat terbaik Keong Squad, Nina Victuria dan Wahyu Srihany yang selalu mendukung, memotivasi, serta membantu saya dalam banyak hal dan dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Kos Ijo, Kak Wati, Kak Rika, dan Abel yang telah menyemangati, memotivasi serta menghibur.
11. Teman-teman KKN 102 di Desa Banjarpanepen Banyumas yang telah membantu, menyemangati, dan mendoakan.
12. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Aamiin Yaa Robbal Aalamiin

Yogyakarta, 24 Maret 2022



Oka Tri Asih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. <i>Theory Planned Behavior</i> (TPB).....	13
2. Kinerja Karyawan.....	14
3. Teknologi Informasi	18
4. Kompetensi Karyawan	21

5.	Self Efficacy	26
6.	Lingkungan Kerja	30
B.	Telaah Pustaka.....	33
C.	Pengembangan Hipotesis	40
D.	Kerangka Pemikiran	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		44
A.	Jenis dan Sifat Penelitian	44
B.	Sumber Data Penelitian.....	44
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
D.	Teknik Pengumpulan Data	46
E.	Definisi Operasional Variabel	46
F.	Skala Pengukuran Penelitian.....	49
G.	Teknik Analisis Data	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		55
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B.	Karakteristik Responden	55
C.	Analisis Statistik Deskriptif	58
D.	Hasil Penelitian	60
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUP		91
A.	Kesimpulan.....	91
B.	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....		93
LAMPIRAN		I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Net Profit Bank Muamalat	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Usia Responden	56
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan Teknologi Informasi	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.17 Hasil Uji F	72
Tabel 4.18 Hasil Uji T	73
Tabel 4.19 Jawaban Kuesioner Penerapan Teknologi Informasi	76
Tabel 4.20 Jawaban Kuesioner Kompetensi	78
Tabel 4.21 Jawaban Kuesioner Self Efficacy	83
Tabel 4.22 Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	67
Gambar 4.2 Output Scatterplot	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	I
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	VIII
Lampiran 3 Data Responden	IX
Lampiran 4 Data Kuesioner	XI
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	XVII
Lampiran 5 Dokumentasi	XXIX
Lampiran 6 Curriculum Vitae	XXX



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan teknologi informasi, kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling (Nonprobability Sampling) dengan sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan 45 kuesioner yang diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi, kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel penerapan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,021. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,065. Variabel self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,333. Dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -3,003.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the application of information technology, competence, self-efficacy and work environment on the performance of Bank Muamalat KC Yogyakarta employees. The population in this study were all employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sampling using a sampling technique (Nonprobability Sampling) with saturated sampling. Data were obtained through questionnaires distributed to respondents. In this study, 45 questionnaires were processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that the application of information technology, competence, self-efficacy and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, the variable application of information technology has no effect on employee performance with a t count of 2.021. The competence variable has a positive effect on employee performance with a t count of 4.065. The self efficacy variable has a positive effect on employee performance with a t count of 2,333. And the work environment variable has a negative effect on employee performance with t count -3.003.

Keywords: Employee Performance, Application of Information Technology, Competence, Self Efficacy, and Work Environment.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang semakin berkembang dengan cepat menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi saat ini. Tujuannya agar perusahaan menjadi lebih baik dan mampu bersaing dalam keadaan dan kondisi yang berat di masa sekarang maupun di masa mendatang. Salah satu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan yang ada adalah perbankan. Perbankan atau biasa disebut bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Secara umum, di Indonesia bank terbagi menjadi bank syariah dan bank konvensional. Bank konvensional ialah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip konvensional, sedangkan pengertian bank syariah ialah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah. Bank syariah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). (UU No. 21 Tahun 2008)

Dengan perkembangan zaman, industri keuangan syariah termasuk perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat. Terlihat di tahun 2020, kinerja lembaga keuangan syariah relatif lebih baik dibandingkan lembaga keuangan konvensional. Per November 2020, aset keuangan syariah

meningkat 21,48% *year-on-year*, lebih tinggi dari pertumbuhan di 2019 sebesar 13,84% *year-on-year* (ojk.go.id). Berdasarkan data OJK tercatat per November 2020, Indonesia mempunyai sekitar 188 bank syariah terdiri dari 14 BUS (Bank Umum Syariah), 20 UUS (Unit Usaha Syariah), dan 163 BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Selain itu, perbankan syariah di Indonesia memiliki total asset sebesar Rp 575,85 Triliun dan dana pihak ketiga sebesar Rp 460,51 Triliun serta pembiayaan yang disalurkan (PYD) sebesar Rp 384,65 Triliun.

Dengan demikian, perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan perkembangan positif yang signifikan, yang tentunya akan membuka potensi yang sangat besar bagi perkembangan keuangan syariah Indonesia ke depannya (ojk.go.id). Namun, perkembangan industri perbankan syariah Indonesia yang semakin meningkat juga akan menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Dengan begitu, maka setiap bank syariah tentunya perlu mempunyai keunggulan yang lebih pada produk-produknya serta perlu lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawainya terutama dalam hal kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusianya. (Attamimi, 2015)

Salah satu daerah di mana perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta. Mengutip dari situs *HarianJogja.com*, Sukma Dwi Priardi, ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia (Asbindo) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mengatakan secara umum sektor perbankan syariah di

DIY mencatatkan pertumbuhan positif dan berhasil mencapai pertumbuhan yang tinggi dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan sektor perbankan syariah secara nasional. Aset pada perbankan syariah di DIY meningkat sekitar 11,36% dengan pembiayaan meningkat 19,5% dan DPK meningkat sekitar 11,93%. (HarianJogja.com)

Salah satu industri keuangan syariah yang berada di Yogyakarta ialah Bank Muamalat. Bank Muamalat ialah kategori bank umum syariah (BUS) paling awal di Indonesia. Bank Muamalat diluncurkan tahun 1992, sehingga telah masuk usia 29 tahun pada tahun 2021. Dilihat dari sisi keuangan, Bank Muamalat mencatatkan penurunan *Net Profit year on year* di tahun 2020. Berikut ini merupakan tabel laporan keuangan Bank Muamalat yang berisikan data *Net Profit* sepanjang 2016 sampai 2020:

Tabel 1.1
Data Net Profit Bank Muamalat
Periode 2016 – 2020

Periode	<i>Net Profit</i> (Dalam Miliar Rupiah)
2016	81
2017	26
2018	46
2019	16
2020	6

Sumber: Annual Report Bank Muamalat, 2020

Dapat terlihat dari data diatas bahwa pada tahun 2017 *Net Profit* mengalami penurunan sebesar Rp55 Miliar dibandingkan dengan tahun

sebelumnya, tahun 2018 mengalami peningkatan Rp20 Miliar, kemudian tahun 2019 menurun sebesar Rp30 Miliar dari tahun sebelumnya, dan di tahun 2020 mengalami penurunan senilai Rp6 Miliar dari tahun sebelumnya. Dari laporan keuangan tersebut menandakan bahwa adanya peningkatan serta penurunan laba (*fluktuatif*) di Bank Muamalat selama periode 2016 sampai 2020. Terjadinya peningkatan dan penurunan tersebut dapat dipengaruhi akibat beberapa hal, termasuk salah satunya adalah kurang optimalnya kinerja karyawan. Laba perusahaan adalah gambaran dari hasil kinerja para karyawan di perusahaan. Apabila kinerja karyawan optimal maka akan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Istilah kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam memenuhi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang dia terima (Mangkunegara, 2009). Bagi seluruh perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, kinerja yang baik tentunya merupakan harapan, karena pada akhirnya diharapkan kinerja para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan harus lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu faktor pendukung yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah penerapan teknologi informasi. Teknologi

informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, yang mana teknologi komputer terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berguna untuk memproses dan juga menyimpan informasi, sedangkan teknologi komunikasi berguna dalam mempermudah pengiriman informasi (Suyanto, 2005). Teknologi informasi dewasa ini dipergunakan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja suatu organisasi. Industri perbankan sangat membutuhkan penggunaan teknologi untuk pengolahan data, selain itu sistem informasi bank yang sudah ada juga digunakan untuk mempermudah nasabah ketika menjalankan transaksi, baik penarikan uang, pengecekan saldo maupun transaksi lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya peran teknologi informasi dalam membantu karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan nasabahnya (Pinatih dan Gorda, 2017). Apabila teknologi informasi dipergunakan secara tepat dan efektif bagi penggunanya, maka penggunaan teknologi informasi akan mempengaruhi kinerja karyawan (Erdawati dan Dian Esha, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mempunyai dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mengacu pada suatu kecakapan guna menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pada saat kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu (Wibowo, 2010). Karyawan membutuhkan kompetensi dalam bekerja karena digunakan sebagai modal untuk mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang kompeten akan

bekerja lebih fokus sehingga akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja untuk perusahaan (Yuliana, 2017).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah *self efficacy*. Lunenburg (2011) menyatakan *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu atas kemampuan yang mereka miliki untuk menghadapi dan memecahkan masalah serta dapat memutuskan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga dapat mengatasi rintangan dan diperoleh tujuan yang diharapkan. Kepercayaan akan kemampuan diri sendiri, keyakinan akan keberhasilan yang selalu diraih akan mendorong individu bekerja lebih rajin dan selalu memperoleh hasil yang lebih baik. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan *self efficacy* sebab *self efficacy* memberikan rasa percaya diri pada pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu (Noviawati, 2016). Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai kepribadian yang baik, karena seseorang tersebut memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya akan mengarah pada perilaku positif. Akibatnya, individu akan lebih bersedia mengambil resiko, bersikap terbuka, membuat keputusan yang bijaksana, dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung mudah menyerah. Dengan demikian *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual (Sebayang dan Sembiring, 2017).

Faktor lain selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001) menyatakan

lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan serta bahan-bahan yang berada di lingkungan di mana individu bekerja dengan metode dan pola kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang mendukung dan memadai akan menimbulkan perasaan aman dan juga nyaman pada karyawan. Hal tersebut juga membantu para karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam produktivitas dan keberhasilan karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, mereka dapat dengan nyaman melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. (Nabawi, 2019)

Dari faktor-faktor diatas, hal tersebut dapat didukung oleh beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya, antara lain penelitian oleh Wahyuni (2018), hasil penelitiannya menerangkan bahwa penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Pinatih (2017) dan Atho'illah (2018). Namun berbanding terbalik dengan penelitian Sayudha (2020) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan pada kinerja individu.

Selanjutnya penelitian oleh Trianto (2018) terkait kompetensi dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Mukhtar (2018) Syaputra (2020) dan Dwiyanti dkk (2019). Namun berbanding terbalik dengan penelitian Meutia dkk (2016)

yang mengatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ayundasari dkk (2017) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Prakoso (2018) Cahyaningrum (2020) dan Ardi (2017). Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Noviawati (2016) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lestary (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Ferawati (2017), Siddiqi (2018) dan Amalia (2018). Namun berbanding terbalik dengan penelitian Trianto (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditemukan hasil penelitian yang berbeda dengan beberapa penelitian lainnya. Keempat faktor tersebut ialah penerapan teknologi informasi, kompetensi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. Ada yang menyatakan faktor tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan ada yang menyatakan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Karena adanya gap pada hasil penelitian sebelumnya terkait dengan keempat faktor tersebut, maka peneliti tertarik untuk menjadikannya sebagai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan kinerja karyawan Bank Muamalat pada periode 2016 sampai dengan 2020 yang dikatakan masih kurang optimal yang dibuktikan dengan laba yang cenderung menurun serta berdasarkan teori faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah dijelaskan dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui seberapa besar keempat faktor penelitian tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menjelaskan pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
4. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Bank

Diharapkan hasil atas penelitian ini bisa menjadi bahan refleksi dan juga evaluasi oleh perbankan untuk lebih meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusianya agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademik

Diharapkan hasil atas penelitian ini mampu memberikan informasi dan juga sumber pengetahuan baru terkait pengaruh penerapan teknologi informasi, kompetensi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja pada kinerja

karyawan. Serta dapat juga digunakan sebagai sumber acuan bagi peneliti lain.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu dimanfaatkan untuk sarana peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan para peneliti, serta sebagai sarana menerapkan ilmu yang didapat selama menjalankan proses perkuliahan.

E. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan memaparkan perihal latar belakang masalah dari penelitian ini, apa rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, apa tujuan serta manfaat dari penelitian ini, dan bagaimana sistematika penulisan dalam penelitian ini dirancang guna memudahkan pembaca dalam mengkaji setiap bagian dari penelitian ini.

Bab II : Landasan Teori

Bab landasan teori memberikan gambaran umum tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan variabel-variabel yang digunakan, penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, hipotesis penelitian, serta kerangka berpikir.

Bab III : Metode Penelitian

Bab metode penelitian memuat perihal teknik atau metode yang digunakan pada penelitian, terdiri atas jenis dan sifat dari penelitian yang digunakan, sumber data penelitian, populasi dan sampel yang dipakai untuk penelitian, teknik untuk pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran dalam penelitian, serta teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab Hasil dan Pembahasan mencakup hasil pengolahan data yang dilakukan, analisis statistik, dan interpretasi temuan.

Bab V : Penutup

Pada bab penutup mencakup kesimpulan yang menjelaskan ringkasan hasil dari penelitian yang dilakukan serta pemberian saran sebagai suatu masukan untuk pihak-pihak tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel penerapan teknologi informasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sehingga menunjukkan adanya penolakan hipotesis H1 di dalam penelitian ini.
2. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sehingga menunjukkan adanya penerimaan hipotesis H2 di dalam penelitian ini.
3. Variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sehingga menunjukkan adanya penerimaan H3 di dalam penelitian ini.
4. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sehingga menunjukkan adanya penolakan hipotesis H4 di dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sarana prasarana yang memadai untuk karyawan agar mampu menunjang kinerja karyawannya
2. Bagi penelitian berikutnya untuk lebih mengembangkan variabel independen (bebas) yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis karena mendapatkan hasil yang cukup akurat dikarenakan olah datanya menggunakan aplikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2005. *Attitude, Personallity, and Behavior*. McGraw-Hill Education (UK)
- Alfi, Nur Azizah. 2020. Pangsa Pasar Bank Syariah Belum Naik Signifikan, Ini Tantangannya diakses dari <https://finansial.bisnis.com/read/>, pada 5 Januari 2021
- Amalia, Nurul Mutiara Rizqi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. Jurnal manajemen bisnis indonesia. Vol. 7 No. 6
- Andika, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangun Panca Budi Medan*. Jurnal Manajemen. Vol. 11 No. 1
- Ardi, Vena dkk. 2017. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal administrasi bisnis. Vol. 52 No. 1
- Ardiningrum, Amaris Aflah. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang)*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Athoillah, Akhmad Yunan. 2018. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Khoiriyatil Islamiyah (MHI) Jember*. Journal of economics. Vol. 3 No. 1
- Ayundasari, dini yunita, dkk. 2017. *Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self- Efficacy Mediated By Job Satisfaction*. Journal of applied management. Vol. 15 (4)

- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Cahyaningrum, Widyastuti, Prabowo, Robert, Heru. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan*. Jurnal ekonomika. Vol.IX, No. 2
- Chasanah, Luluk Nur. 2018. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Maulana Malik Ibrahim
- Erdowati, Lena. Dian Esha. 2018. *Teknologi Informasi Dan Dampaknya Pada Kinerja BPRDi Propinsi Banten Tangerang*. Prosiding :seminar nasional unimus Vol. 1
- Dwiyanti, Kadek Ayu, dkk. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 2
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Agora Vol. 5 No.1
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. Nur. 2012. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media
- Hajar, Siti. 2019. *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Condong Catur Di Yogyakarta*. [Skripsi]. Yogyakarta : universitas islam indonesia

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)*. Jakarta : PT Bumi aksara
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*, Edisi Revisi. Yogyakarta : Andi
- Kasmir. 2000. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Lasmaya, S Mia. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ekonomi, bisnis & Entrepreneurship. Vol. 1 No. 1. 25- 43
- Lestary, Lyta, Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal riset bisnis dan investasi. Vol. 3, No. 2
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Self Efficacy In The Workplace : Implication For Motivation And Performance*. International Journal Of Management, Bussines and Administration : Sam Houston State University
- Malik, M. Imam, dkk. 2011. *A Study Of Work Environment And Employees Performance In Pakistan*. Journal of business management. Vol. 5(34)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabowo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Meutia, dkk. 2016. *Pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan kinerja*. Jurnal Manajemen. Vol. XX. No. 03
- Mukhtar, Afiah. 2018. *The Effect Of Competence And Organization Culture To Work Satisfaction And Employee Performance Of Sharia Banks In*

Makassar City. International journal of scientific & technology research.
Vol 7

- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ilmiah magister manajemen.* Vol. 2 No. 2 170-183
- Natalia, Mediani Dyah. 2019. *Perbankan Syariah DIY Tunjukkan Tren Positif*, diakses <https://ekbis.harianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif> Pada 6 Januari 2021
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).* *Jurnal ilmu manajemen.* Vol.4. No. 3
- Nursyidah, Lianti dan Luisha Maizura. 2018. *Maksimalisasi Nilai Perbankan Syariah Melalui Teknologi Pelayanan Nasabah Teknik.* *Jurnal ekonomi dan bisnis* Vol. 19 No.1
- Olanrewaju, Balogun Emmanuel. 2016. *Effect of Information Technology on Organisational Performance in Nigerian Banking Industries.* *Research Journal of Finance and Accounting.* Vol. 7 No. 3
- Pinatih, Gusti Bagus Ari, dan Gorda, Eddy Supriyadinata. 2017. *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan.* *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis.* Vol. 2 No.2
- Prakoso, Harsetyo Fajrihan. 2018. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Self Efficacy Terhadap kinerja*

- Karyawan Pada BPR Danagung Bakti. Jurnal perilaku dan strategi bisnis. Vol. 6 (2), Hal. 137-146*
- Rahmiwati, Linda. 2020. *Pengaruh Knowledge Management, Self Efficacy, Social Media, Dan Empowerment Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan kalijaga
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani sagala, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sebayang, Stevani, dan Sembiring Jafar. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. E-Proceeding Of Management. Vol. 4 No.1*
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju
- Shaputra, Angga Rahayu, Hendriani, Susi. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal tepak manajemen bisnis. Vol. VII, No. 1*
- Siddiqi, Tahmeem dan Sadia Tangem. 2018. *Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. South east asia jornal of contemporary business, economis and law. Vol. 15*

- Sudijono, Anas. (2012). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugmawati, Dwi, Afrianty, dan Tri Wulida. 2018. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator*. *Jurnal administrasi bisnis*. Vol. 61 No. 4
- Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suyanto, Muhammad. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Andi
- Syafitri, Nike. Dkk. 2018. *Aplikasi Forecasting Mengenai Angka Kelahiran Di Kota Kendari Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda (Studi Kasus: Dinas Kesehatan Kota Kendari)*. *Jurnal SemanTIK*. Vol.4. ISSN: 2502-8928.
- Syaputra, Yudi, Arman. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang*. *Jurnal riset manajemen indonesia*. Vol. 2 No. 2
- Trianto, Rendi. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga

Undang-undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 tentang Perbankan
Syariah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Wahyuni, Tri. 2018. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi
Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat*. [Skripsi]. Yogyakarta: UIN
Sunan Ampel

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali
Pers

Yuliana. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic*. *Jurnal Ilmiah
Manajemen Bisnis*, 17(2),135–150