

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



**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:**

**MUSYAROPAH**

**NIM. 19108020007**

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

**2022**

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



**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:**

**MUSYAROPAH**

**NIM. 19108020007**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.**

**NIP. 19880115 201903 1 004**

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

**2022**

# HALAMAN PENGESAHAN



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-121/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

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

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **MUSYAROPAH**  
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020007**  
Telah diujikan pada : **Selasa, 10 Januari 2023**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

## TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.  
SIGNED

Valid ID: 63c78000bda50



Penguji I

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

Valid ID: 63e4d5a8e56e9



Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I, M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 63c7a158a6706



Yogyakarta, 10 Januari 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 63c891f482286

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

---

---

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

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

Nama : Musyaropah  
NIM : 19108020007

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

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 Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 31 Desember 2022  
Pembimbing,

**Mahfud Asviri, S.E., M.M.**  
NIP. 19880115 201903 1 004

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musyaropah

NIM : 19108020007

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 27 Desember 2022

Penyusun



Musyaropah

NIM. 19108020007

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musyaropah  
NIM : 19108020007  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Desember 2022

Penyusun

**Musyaropah**

**NIM. 19108020007**

## HALAMAN MOTTO

**“Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat”**

(Imam Syafi’i)

**“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan merupakan kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”**

(B.J. Habibie)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa nikmat sehat, dan atas dukungan orang-orang tercinta. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk Kedua Orang Tua serta adek-adeku tersayang  
Yang selalu mendukung, mendo'akan, dan menyayangi penulis dengan penuh kesabaran dan pengorbanan yang hebat sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendo'akan  
Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis  
Dan orang-orang yang pernah dan akan Penulis temui  
Serta teruntuk Almamater tercinta  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### KEPUTUSAN BERSAMA

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	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Śā'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	ki
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	y	ye

## B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

## C. Ta’Marbuttah

Semua *tā’ marbūṭah* 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>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliyā’</i>

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ---	Faṭḥah	Ditulis	<i>a</i>
---ِ---	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
---ُ---	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>

فَعْل	Faṭḥah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذِكْر	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yaḏhabu</i>

## E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>

2. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْنُ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”**. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi berikutnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.
9. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
10. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan, khususnya orangtua tercinta Bapak Sulaiman dan Ibu Carinih yang selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta do'a restu bagi penulis. Beserta kedua adik penulis, Fitri Ramadani dan Friska Agustin yang selalu mendukung dan menghibur dikala penulis lelah.

11. Keluarga Pelajar dan Mahasiswa Indramayu (KAPMI) D. I. Yogyakarta, khususnya anak-anak asrama putri yang selalu memberikan dukungan dan mendengarkan keluh kesah penulis.
12. Seluruh sahabat dan teman-teman kecil penulis. Khususnya Puji Akbar Panji Agudan, Isni Nur Afifah, dan Adam Bachtiar yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a dari jauh untuk penulis.
13. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah 2019 yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.
14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
- 15.

Yogyakarta, 08 Oktober 2022

Hormat Saya,

**Musyaropah**

**19108020007**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHWAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
ABSTRAK .....	xx
<i>ABSTRACT</i> .....	xxi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	8

BAB II .....	9
LANDASAN TEORI .....	9
A.    Tinjauan Pustaka .....	9
1.    Kinerja Karyawan.....	9
2.    Disiplin Kerja .....	12
3.    Lingkungan Kerja.....	17
4.    Kompetensi Kerja.....	21
B.    Telaah Pustaka .....	22
C.    Pengembangan Hipotesis .....	30
D.    Kerangka Pemikiran .....	32
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN .....	33
A.    Jenis dan Sifat Penelitian .....	33
B.    Populasi dan Sampel.....	33
1.    Populasi .....	33
2.    Sampel.....	34
C.    Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
1.    Sumber Data.....	34
2.    Teknik Pengumpulan Data.....	35
D.    Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	37
a)    Disiplin Kerja (X1).....	37
b)    Lingkungan Kerja (X2).....	37
c)    Kompetensi Kerja (X3) .....	37
E.    Teknik Analisis Data .....	39
BAB IV.....	44
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	44
A.    Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44

B.	Profil Responden.....	44
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	45
C.	Uji Instrumen Data.....	46
1.	Uji Validitas .....	46
2.	Uji Reliabilitas.....	50
D.	Uji Asumsi Klasik.....	51
1.	Uji Normalitas .....	51
2.	Uji Multikolinieritas .....	52
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	53
E.	Uji Regresi Linier Berganda .....	54
F.	Uji Hipotesis .....	55
1.	Uji Koefisien Determinasi.....	55
2.	Uji F (Pengaruh Simultan) .....	56
3.	Uji t (Pengaruh Parsial) .....	57
G.	Pembahasan .....	59
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	62
3.	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	64
BAB V	.....	68
PENUTUP	.....	68
A.	Kesimpulan .....	68
B.	Keterbatasan.....	68
C.	Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA	.....	lxx
LAMPIRAN-LAMPIRAN	.....	lxxvi
LAMPIRAN 1	.....	lxxvi

LAMPIRAN 2 .....	lxxxiv
LAMPIRAN 3 .....	xcı
LAMPIRAN 4 .....	xcıı
LAMPIRAN 5 .....	cııı
LAMPIRAN 6 .....	cxvııı
LAMPIRAN 7 .....	cxıx
LAMPIRAN 8 .....	cxx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah) 2	
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran .....	36
Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel .....	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4. 2 Masa Bekerja Responden .....	45
Tabel 4. 2 Status Kepegawaian Responden.....	45
Tabel 4. 4 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	46
Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	47
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kompetensi Kerja (X3).....	48
Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	49
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji F .....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji t .....	58
Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	59
Tabel 4. 17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4. 18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja .....	63
Tabel 4. 19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi Kerja .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	32
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	lxxvi
LAMPIRAN 2 DATA JAWABAN RESPONDEN.....	lxxxiv
LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN.....	xcii
LAMPIRAN 4 DATA TANGGAPAN RESPONDEN.....	xcii
LAMPIRAN 5 HASIL OLAH DATA.....	ciii
LAMPIRAN 6 SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	cxviii
LAMPIRAN 7 DOKUMENTASI.....	cxix
LAMPIRAN 8 <i>CURRICULUM VITAE</i> .....	cxx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25.0. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja dan kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ***ABSTRACT***

This research aims to determine the influence of work discipline, work environment, and work competence on employee performance at BPD DIY Syariah Bank. The analysis method used was multiple regression analysis using SPSS 25.0 software. The sampling technique used is purposive sampling. Primary data in this research were obtained from respondents. The sample used were 40 respondents. The results of this research is to show that simultaneously work discipline, work environment, and work competence have a positive and significant effect on employee performance. Partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance. However, work discipline and work competence have no effect on employee performance.

**Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Competence, Employee Performance**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebuah bisnis atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia di era globalisasi ini. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia khususnya karyawan perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan khusus pada bidang di mana mereka bekerja, agar sumber daya dapat melakukan tugasnya secara efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Mengingat semakin maraknya perbankan syariah di era globalisasi, perkembangan tersebut membawa era yang semakin kompetitif dengan kondisi yang semakin kompleks. Untuk tetap memiliki daya saing dan mampu mempertahankan diri di pasar yang kompetitif, bank syariah harus terus mengembangkan berbagai strategi bisnis internal. Sebuah perusahaan akan memiliki daya saing yang unggul jika memiliki sumber daya manusia yang unggul juga, seperti karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dapat dikenali dari kinerjanya. Kenyataan seperti ini mendorong para pekerja untuk secara konsisten menghasilkan karya terbaiknya. Kurang maupun baiknya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja bisnis skala besar.

Bank syariah yang biasa disebut sebagai bank yang menjunjung tinggi syariah dalam hal pelaksanaan aktivitas bisnisnya. Menurut UU No. 21 Tahun 2008, bank syariah harus berpegang pada prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya. Ada tiga jenis perbankan syariah: BUS (Bank Umum

Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah), dan BPRS (Bank Pembangunan Rakyat Syariah). Jumlah perbankan syariah semakin bertambah dalam perkembangan zaman. Hingga tahun 2019, terdapat 14 BUS, 20 UUS, dan 164 BPRS.

Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta atau biasa disebut Bank BPD DIY Syariah merupakan salah satu organisasi bisnis syariah terbesar di Indonesia. Hal itu dibuktikan dengan diraihnya penghargaan *Syariah Infobank 6th Awards 2017*, yang berlangsung pada Jumat (13/10) di Hotel Royal Ambarrukmo, dengan kinerja “Sangat Bagus”. UUS Bank BPD DIY Syariah semakin baik kinerjanya setiap tahun, hal ini terlihat dari kenaikan aset yang dialami Bank BPD DIY Syariah selama tahun 2017-2021 seperti yang tergambar pada tabel 1.1 di bawah:

**Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah)**

No	Tahun	Total Aset (dalam jutaan rupiah)
1	2017	738,647
2	2018	875,589
3	2019	956,668
4	2020	1,362,592
5	2021	1,510,223

**(Sumber: ojk.go.id)**

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, aset Bank BPD DIY Syariah tumbuh drastis setiap tahunnya, dimana pada tahun 2021 aset Bank BPD DIY Syariah mencapai Rp. 1,510,223. Dari beberapa data yang disampaikan menggambarkan kinerja Bank BPD DIY Syariah mengalami peningkatan.

Secara khusus, kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah menjadi fokus penelitian ini, yang secara khusus diminati peneliti untuk dikaji lebih dalam karena kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan. Beberapa perspektif ahli mengungkapkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi efektivitas karyawan. Mangkunegara (2005) menganggap faktor lingkungan individu dan organisasi sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek internal dan eksternal yang krusial untuk mengukur kinerja karyawan menjadi topik bahasan utama dalam penelitian ini.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil dari karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab selama jangka waktu yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan Armstrong dan Barong menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam Wibowo (2013:84).

Menurut Kasmir (2020), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan tugas pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan. Dari beberapa indikator besar yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti memilih dua faktor, yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Menurut Armstrong dan Barong dalam Wibowo (2013:84), faktor yang mempengaruhi kemampuan

seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya adalah tingkat kompetensinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja adalah pengetahuan tentang semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap melaksanakan agenda utama yang telah ditetapkan. Disiplin harus ada dalam organisasi tertentu. Tanpa disiplin karyawan yang kuat dalam bidang pekerjaannya, akan sulit bagi organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.p Hasibuan (2009:194) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan malakat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elianti (2020) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Menurut Sidanti (2015:46), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan

kerja fisik terdiri dari enam indikator, yaitu: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan. Adapun lingkungan kerja non fisik menurut Mangkunegara dan Prabu (2011:105), terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh A. M.C. Mamesah., L. Kawet., V.P.K. Lengkong dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kompetensi kerja. Menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2012), kompetensi seseorang dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang menunjukkan bahwa orang tersebut efektif dalam pekerjaannya, atau sebagai karakteristik seseorang yang memiliki hubungan erat dengan seperangkat kriteria tertentu, seperti: menjadi efisien atau memiliki kinerja yang baik di tempat kerja atau keadaan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi kerja yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan

kompetensi sosial pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan yang dapat digunakan oleh peneliti saat ini dan atas inkonsistensi hasil penelitian tersebut dengan permasalahan yang telah dibuat, maka peneliti perlu mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor apa saja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga variabel yang diberikan tersebut, pada akhirnya peneliti memilih judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Berharap dapat berkontribusi dalam karya akademik dan sastra berkelanjutan yang terkait dengan kinerja karyawan, khususnya karya tentang disiplin, lingkungan, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Berharap dapat menjadi pedoman bagi pelaku usaha untuk mengikuti penyusunan rencana bisnisnya guna meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya bagi Bank BPD DIY Syariah yang akan menjadi fokus kajian dan menjadi pokok bahasan.

#### **3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berharap dapat dijadikan sebagai literatur bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik-topik khusus, sehingga memungkinkan adanya ketelitian



baik dalam penelitian awal maupun penelitian selanjutnya.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh pengertian yang teratur, terstruktur dan jelas, maka kerangka sistematika pembahasan yang disusun penulis yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN**, bab ini mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI**, bab ini mencakup teori yang relevan dengan topik yang dibahas, yaitu tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Kemudian terdiri dari pengembangan hipotesis dan model penelitian atau kerangka berfikir penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**, bab ini mencakup jenis penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**, bab ini memberi uraian mendalam mengenai hasil penelitian yaitu pembahasan tentang penelitian yang dilakukan, analisa data dan menginterpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

**BAB V PENUTUP**, bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi secara teoritis, praktis dan kebijakan atau rekomendasi bagi peneliti berikutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang peneliti lakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, pengaruh terjadi positif.
3. Variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

#### **B. Keterbatasan**

Penelitian ini disusun dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, akan tetapi masih ada keterbatasan yaitu:

1. Kuesioner dalam penelitian ini disebarikan oleh salah satu karyawan di Bank BPD DIY Syariah (kuesioner tidak dibagikan langsung oleh peneliti).
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin, lingkungan, dan kompetensi. Peneliti tidak meneliti keseluruhan semua aspek yang berhubungan dan diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih kompleks.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran dengan harapan semoga bisa memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait. Saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah, diharapkan agar pegawai senantiasa diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya agar dapat terus berkembang. Ini karena memberikan insentif bagi karyawan untuk berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka adalah bagian penting dari tugas pekerjaan mereka.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan ruangan dengan demografi yang sama dan mengembangkan variabel independen untuk membuat studi lebih komprehensif dan mencakup semua. Menjaga kepatuhan terhadap isu-isu terkini sangat penting agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi peningkatan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. (2018). “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, No. 1.
- Agustia. M. (2017). Skripsi : “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang”. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Amin, N. M. (2015). Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Annisa. P.S. & Gilang. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 8 (1). 65
- Annual Report Bank BPD DIY. 2018  
<https://islamicmarkets.com/publications/bank-bpd-diy-annual-report-2018>. Diakses pada 12 Juni 2022.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Educatio.
- Esm, D. P. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Lampung Cabang Bandar Jaya. *Iain Metro*, 1–85.

- Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditjen ppktrans kemendesa pdtt. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(September), 81–91.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hilal. A. D. A. (2016). Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mannyngari Indonesia Timur Universitas Muhammadiyah Makassar.
- <https://www.ojk.go.id> diakses pada 20 Desember 2022.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)
- Julianti, L.F. (2015). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Pak Oles Tokcer Tahun 2015. (Skripsi). Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha.

- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. 1–103.
- Kadir, S dan Nasrul. (2018). “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees*)”. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2
- Kartika, L. N. dan A. S. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kharisma, A. F. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)*.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.
- Mangkunegara and A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P, & Waris.A. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences 211*, 1240-1251.
- Masyhuri, dan M. Zainuddin. 2011. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung. PT.Refika Aditama.

- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang. *Jmk, 1*(2), 152–161.
- Paramita. D. (2018). Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Bandar Jaya. IAIN Metro.
- Rahardjo, S. (n.d.). Distribusi Nilai r Tabel Product Moment Sig. 5% dan 1 %.
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).
- Rismawati. (2019). Skripsi :Pengaruh Kompetensi, Displin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Universita Muhammadiyah Makassar.
- Riyanda. M. (2017). Skripsi : “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rohmah, D. S. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 124.
- Saputro, A. (2014). Skripsi : “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”. Universitas Muria Kudus.
- Sari. B. P. (2018). Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Batang Bumi Mandiri. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Septyanti, W. L., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pos cabang utama surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11 (6). 3-15.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Stephen P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13.
- Suriati. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. 7–17.
- Sutedjo, S.A, dan Mangkunegara, P.A. (2013). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.Vol. 5 No. 2.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.



- Tantomi. N. (2022). Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa *New Normal*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Trianto. R. (2018). Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.
- Zandrah, F. S. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID – 19 STUDI KASUS PT TELEKOMUNIKASI SELULER ( GraPARI ) KOTA MAKASSAR* ).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA