

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT
WARGA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH :

FAJAR CAHYONO PUTRA

NIM : 19108020088

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

FITRI ZAELINA, S.E.I., M.E.K

19920418 201903 2 015

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

2023

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-210/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

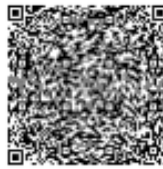
Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAJAR CAHYONO PUTRA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020088
Telah diujikan pada : Jumat, 05 Januari 2024
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
Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 65804c5c74d7



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

Valid ID: 658701b96b6d3



Penguji II
Mahfad Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 6586c4739ea17



Yogyakarta, 05 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 65871e82eac6

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Fajar Cahyono Putra

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.

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

Nama : Fajar Cahyono Putra

NIM : 19108020088

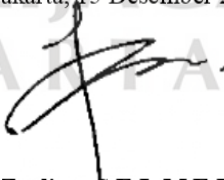
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karywan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”**

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 Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 15 Desember 2023


Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
NIP. 19920418 201903 2 015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajar Cahyono Putra

NIM : 19108020088

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan”** adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Penyusun



Fajar Cahyono Putra
NIM 19108020088

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Fajar Cahyono Putra

NIM : 19108020088

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban 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 Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, 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 sebenarnya.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Yang menyatakan



Fajar Cahyono Putra
NIM 19108020088

HALAMAN MOTTO

“Lihatlah kecermin, diri kamu begitu berharga. Sabar dulu, mungkin belum waktunya. Namanya juga kehidupan, ada susah ada senang. Terimakasih kepada Allah SWT saat dihancurkan berkali-kali Allah masih mau menitipkan hati yang kuat. Percayalah setelah ini akan datang kebahagiaan”

“Kamu tidak hancur, kamu sedang dibentuk. Bersabarlah Allah sedang merencanakan pribadimu dan kebahagiaanmu”

(Habib Luthfi Bin Yahya)

“Sebaik-baik nya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain, siapapun itu”

(Habib Ja'far Al Hadar)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putranya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Ibu Fitri Zaelina yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis.

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 ^ʾ	B	Be
ت	Ta ^ʾ	T	Te
ث	Sa ^ʾ	ṯ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa ^ʾ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʾ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʾ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	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	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	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 kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah

terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة 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	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

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

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam 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 sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seuruh karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

9. Orang tua tercinta Bapak Sarwin Suhadi dan Ibu Lotiyah, kakak Ruswati, Oky Setiawan, kakek Tasmireja serta keluarga besar Mbah Kartadi. Terimakasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan, dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki yang cukup, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. For My Self, terimakasih sudah berjuang dan bertahan sampai titik ini, terimakasih telah begitu yakin untuk melewati proses dan pilihan yang dijalani.
11. Keluarga Resimen Mahasiswa Yudha 43 Rifky, Zaidan, Abel, Dandy, Sabila, Kania, Salma, Euis, Lanik, Hani terimakasih banyak atas pelajaran, pengalaman, dedikasi serta tempat beproses yang sangat luar biasa.
12. Terimakasih kepada keluarga besar Prodi Perbankan Syariah 2019 khususnya PS C yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Terimakasih kepada Vera Bella Espransa yang selalu menemani dan meberikan motivasi selama ini.
14. Teman-teman Kos Amarta 21B yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita yang sangat berkesan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Penyusun



Fajar Cahyono Putra

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kinerja Karyawan.....	16
3. Kompetensi.....	21
4. Lingkungan Kerja.....	26
5. Kepemimpinan	32

6. Kompensasi	40
7. Promosi Jabatan.....	45
E. Penelitian Terdahulu	53
F. Pengembangan Hipotesis	62
G. Kerangka Pemikiran.....	66
BAB III	67
METODOLOGI PENELITIAN.....	67
A. Jenis dan Sifat Penelitian	67
B. Sumber Data Penelitian.....	67
C. Populasi dan Sampel	68
D. Metode Pengumpulan Data.....	69
E. Skala Pengukuran Penelitian.....	69
F. Definisi Operasional Variabel.....	71
G. Metode Analisis Data.....	73
BAB IV	80
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	80
A. Gambaran Umum Penelitian.....	80
B. Analisis Deskriptif Responden.....	81
C. Hasil Penelitian	85
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	85
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	89
3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	91
D. Pembahasan.....	94
BAB V.....	102
PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	81
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	81
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden	82
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	83
Tabel 4. 5 Pendapatan PerBulan Responden	84
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	94
Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 66



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian.....	110
LAMPIRAN 2 Hasil Uji SPSS	118
LAMPIRAN 3 Transkrip Wawancara.....	140
LAMPIRAN 4 Dokumentasi	141
LAMPIRAN 5 Surat Izin Penelitian.....	142



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan *software IBM SPSS 25.0*. Hasil penelitian variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Promosi Jabatan.



ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the influence of competence, work environment, leadership, compensation and promotion on employee performance. The population in this study were all employees of BPR Syariah Bangun Drajat, Yogyakarta residents, with samples taken using a purposive sampling technique of 42 employees. This research uses multiple linear analysis using IBM SPSS 25.0 software. The research results show that the variables of competency, work environment, leadership, compensation and promotion simultaneously influence employee performance. The results of this research show that leadership and promotion have a significant positive effect and compensation has a significant negative effect on employee performance. Meanwhile, competency and work environment do not have a significant effect.

Keywords: *Competency, Work Environment, Leadership, Compensation, Promotion.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki populasi muslim terbesar di dunia, dan sebagai respons terhadap itu, sektor keuangan syariah berkembang pesat di negara ini. Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah mengatur berbagai jenis lembaga keuangan syariah, termasuk Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Berdasarkan UU tersebut, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bagian dari perbankan syariah nasional. BPRS menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yang mencakup aturan dan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Salah satu ciri khas dari BPRS adalah tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Hal ini mencerminkan konsep syariah yang menghindari riba (bunga) dan aktivitas yang dianggap tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sebagai alternatif, BPRS cenderung memberikan pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil atau pembiayaan berdasarkan aset, di mana risiko dan keuntungan dibagi antara pihak yang terlibat.

Peran dan kontribusi industri BPRS terhadap daerah atau wilayah dapat diwujudkan melalui dukungan fundamental yang kuat, terutama terkait aspek penguatan permodalan, penguatan daya saing serta dapat mengikuti perubahan ekosistem perekonomian yang terjadi. Oleh karena itu

BPRS turut berusaha dalam melaksanakan kebutuhan masyarakat terhadap keuangan syariah.

Pengembangan sektor keuangan syariah, termasuk perbankan syariah, diharapkan dapat memberikan pilihan yang lebih sesuai dengan nilai dan prinsip keagamaan bagi masyarakat Muslim di Indonesia. Perkembangan dan pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) menciptakan tantangan dan peluang yang mengharuskan BPRS untuk beradaptasi dan bertransformasi sehingga dapat mempertahankan daya saingnya. Dalam rangka mewujudkan visi pengembangan industri BPRS diperlukan pula hal pendukung seperti kepemimpinan, manajemen perubahan, infrastruktur TI, kuantitas dan kualitas SDM.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pandangan, cita-cita, dan motivasi (Qomariah,2020:1). Sumber daya manusia berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi dan informasi yang maju jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dikarenakan masa depan SDM dihadapkan pada tantangan dan sekaligus ancaman sehingga dituntut agar setiap perusahaan mampu menciptakan bentuk organisasi yang beraneka ragam. Selain itu, dituntut mampu mengelola perusahaan semakin efektif, efisien dan produktif.

Masa depan setiap perusahaan akan sangat tergantung pada SDM yang semakin berkualitas. Untuk menciptakan SDM berkualitas dan mempunyai kemampuan tinggi perlu diupayakan kesempatan menyadarkan

pada semua karyawan untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam berbagai bidang keahlian sebagai salah satu upaya meningkatkan aktivitas perusahaan.

Dalam rangka mencapai hal tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan manajemen kinerja. Manajemen kinerja yaitu aktivitas untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien (Tsauri, 2014:6). Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang atau kelompok yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas serta perbuatan dalam keadaan tertentu. Jika kinerja karyawannya baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan menghambat tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan promosi jabatan.

Kompetensi menurut Tsauri (2014:179) adalah kepribadian individu yang berkaitan dengan kinerja dan memiliki *skill* dalam situasi pekerjaan tertentu. Hal ini dikarenakan, kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menginterpretasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada saat bekerja. Adanya kompetensi akan membantu perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja seseorang sehingga kompetensi dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menempatkan posisi kerja yang tepat. Jadi, kompetensi karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya guna memberikan dampak efektif dan efisien pada pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu tentang dampak kompetensi dan lingkungan kerja oleh Layaman dan Sofwatun Nidak (2016) menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian Zulkifli, Hamzah, Arif, dan Purwati (2020) menyatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Lingkungan kerja termasuk ke dalam variabel penting dalam meningkatkan kinerja, dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kinerja. Nitisemito (Al-Omari dan Okasheh, 2017:45) menyatakan semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar pekerja termasuk dalam lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Faktor-faktor ini dapat melibatkan kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dukungan kepemimpinan, dan aspek-aspek lain yang memengaruhi pengalaman dan kinerja pekerja.

Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi sumber stres, ketidakpuasan, dan bahkan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja agar mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal para pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

Sahlan, Mekel dan Trang berbanding terbalik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kinerja karyawan yang ketiga adalah kepemimpinan. Menurut Lian (2017:16) kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuasaan, pengaruh, dan keterampilan komunikasi untuk memotivasi dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan organisasi. Adanya seorang pemimpin dapat membantu untuk mengarahkan tujuan dari organisasi tersebut. Akan tetapi, pemimpin tidak semata-mata dipilih namun perlu memiliki syarat-syarat tertentu, memiliki kemampuan berfikir dan dapat mempertimbangkan segala tindakannya. Pada penelitian yang dilakukan Wahyudin dan Astuti (2020) menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun silmultan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dikemukakan oleh Zakaria dan Leiwakabessy (2020) bahwasannya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kinerja karyawan ke empat adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (Mujanah, 2019:1) kompensasi setiap jenis gaji yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas layanan atau pekerjaan yang mereka berikan untuk perusahaan. Kompensasi berupa uang, barang, atau manfaat lainnya. Penelitian yang dilakukan Fauzan dan Sary (2020) variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Maulana (2018) kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi faktor kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan adalah kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Tanpa promosi, karyawan akan merasa tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya, pada akhirnya menyebabkan kinerja menurun. Menurut Ardana (2012:110) manfaat promosi jabatan dapat meningkatkan moral kerja, meningkatkan disiplin kerja, hingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti, et al (2022) promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kendati demikian, hasil berbeda dikemukakan oleh Tika (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa, variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. Melalui promosi, diharapkan karyawan akan termotivasi dan terdorong untuk lebih giat bekerja dan berprestasi.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta berdiri sejak tahun 1993. BPRS Bangun Drajat Warga merupakan Lembaga Keuangan Syariah tertua di Yogyakarta, sehingga BPRS Bangun Drajat Warga sampai saat ini tetap berusaha meraih kinerja yang positif diantara persaingan Lembaga Keuangan Syariah yang lain. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya persebaran jaringan kantor yang cukup merata di daerah Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan kantor pusat di jalan Gedongkuning Selatan No.131 Yogyakarta. Dibantu dengan tiga

kantor cabang yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, No.79 Bantul, Jl. Brigjen Katamso No.5 Kepek Wonosari, Jl. KH Ahmad Dahlan No.234 Wates, Kulon Progo dan tiga kantor kas yang beralamat di Jl. Manggisari, Baturetno, Bantul, Jl. Sultan Agung No.14 Yogyakarta dan Jl. Gedongan, Moyudan, Sleman.

Keberhasilan yang diperoleh BPRS Bangun Drajat Warga tidak lepas dari usaha dan peran karyawan yang bekerja dengan baik dan profesional serta memegang teguh prinsip syariah (Faizah, 2023:1528). Kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga cukup baik terbukti dari tahun 2018 asetnya mencapai Rp.131,2 miliar, pada tahun 2019 mencapai Rp.146,6 miliar, tahun 2020 mencapai Rp.150,3 miliar, tahun 2021 mencapai Rp.171 miliar dan di tahun 2022 meningkat mencapai Rp.184 miliar. Jumlah aset yang mengalami kenaikan tentunya tidak lepas dari kinerja para karyawan yang bekerja secara optimal (Achmad, 2013:24)

Artinya sumber daya manusia yang dimiliki cukup baik dan cukup mampu bersaing dengan sumber daya manusia bank syariah lainnya. Pencapaian tersebut membuktikan bahwa BPRS Bangun Drajat Warga mencerminkan berbagai faktor, termasuk manajemen yang efektif, kebijakan yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas, dan dukungan dari berbagai pihak terkait. SDM yang berkualitas seringkali menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, karena karyawan yang terampil, berdedikasi, dan berkomitmen dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Penting untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja

organisasi serta memberdayakan SDM untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan jangka panjang. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian di BPRS Bangun Drajat Warga ini untuk mengetahui apa saja yang menyebabkan hal tersebut terjadi sehingga mampu mengambil keputusan untuk tetap mempertahankan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
2. Bagaimana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
3. Bagaimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
4. Bagaimana variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
5. Bagaimana variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah di atas. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sebagai bahan literasi yang memberikan muatan informasi perihal penelitian berupa sumber daya manusia, kinerja karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan promosi jabatan pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

2. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang, memaksimalkan kapasitas dan kapabilitas dari SDM yang dimiliki dalam pengembangan sektor keuangan syariah di Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman lebih mendalam terhadap SDM khususnya pada BPRS Bangun Drajat Warga, sehingga dapat membantu peneliti dalam menganalisis isu-isu SDM yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Studi ini secara keseluruhan terdiri dari lima bab: pendahuluan, tinjauan literatur, metode penelitian, hasil, dan pembahasan, dan penutup, yang mencakup informasi berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah tentang perkembangan terkini, temuan penting atau permasalahan topik penelitian. Rumusan masalah untuk identifikasi gap pengetahuan atau pertanyaan-pertanyaan yang belum terjawab. Tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian terhadap pengetahuan dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari kerangka teori yang menjelaskan tentang teori-teori yang menjadi dasar pemahaman variabel-variabel utama yang terlibat dalam penelitian, kemudian penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, yaitu proses pengembangan hipotesis sebagai jawaban terhadap rumusan masalah dan landasan teori. Model penelitian dan kerangka berpikir yang digunakan, serta bagaimana kerangka pikir penelitian dibangun berdasarkan teori dan konsep.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas berbagai aspek penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab hipotesis penelitian. Ini mencakup waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian dan metodologi yang digunakan, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mencakup data utama, data pendukung, dan data tambahan yang diperlukan untuk penelitian. Pembahasan adalah analisis hasil dengan merinci dan membahas temuan-temuan yang muncul dari data.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan secara singkat dan jelas. Saran menguraikan keterbatasan penelitian dan menyarankan penelitian tambahan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari pengaruh variabel kompetensi, variabel lingkungan kerja, variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang harapannya bermanfaat bagi pihak terkait atau siapapun yang menjadikan referensi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

BPRS Bangun Drajat Warga perlu mempertahankan kepemimpinan, sistem kompensasi dan promosi jabatan bagi karyawan, hal itu sangat penting untuk menunjang kualitas dan meningkatkan *insight* serta menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan perkembangan di dunia perbankan.

2. Disarankan untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek serta populasi yang berbeda dari sebelumnya, serta dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas variabel peneliti sesuai dengan perkembangan isu yang ada di lapangan dan perbanyak *search and research*. Pada penelitian ini 86,8% dipengaruhi variabel independen sisanya 13,2% dipengaruhi faktor lain yang perlu diteliti seperti, variabel motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Model penelitian yang berbeda dengan menggunakan model *intervening/moderating*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Up3 Manado. *Emba, Vol. 10(1)*, 1624-1633.
- Achmad, N., & Hidayat, L. (2013). Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan . *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, Vol 1(1)*, 23-28.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Armantari, N. L., Sugianingrat, I. A., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita, Vol. 1(1)*, 275-289.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. C., & Dewi, A. D. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran, Vol. 6(1)*, 95-104.
- Ash-Shawi, S., & Al-Mushlih, A. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam, Terj. Abu Umar Basyir*. Jakarta: Darul Haq.
- Astuti. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN). *Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga*.
- Badroen, F., Suhendra, Mufraeni, M. A., & Bashori, A. D. (2007). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Damayanti, N. K., Widiadnya, I. B., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. *Values, Volume 3, Nomor 1*, 219-227.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faizah, N., & Oktarina, A. (2023). Pengukuran Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dengan Pendekatan Masalah Performa (Map) (Studi Pada Bprs

- Bangun Drajat Warga Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 9(1)*, 1523-1531.
- Faizati, A. F. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insetif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Cabang Cirebon. *Skripsi*.
- Fatmawati, P. (2013). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (Dppka) Kabupaten Kulon Progo*. Yogyakarta: Tesis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss 25. Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : Jwem, Vol 11(2)*, 65-74.
- Harahap, I. (2022). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bsi Kcp Kec.Medan Barat)*. Medan: Universitas Medan Area.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beringin Life Di Jakarta. *Mamen (Jurnal Manajemen), 1(1)*, 41-48.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Pertiba Pangkalpinang*, 22-41.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jamb (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis), 1(1)*, 27-35.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt Pln (Persero) Area Madiun Rayon. *Assets : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, Vol. 4(1)*, 91-98.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press.

- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 4(1), 24-34.
- Junita, A. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Brisyariah Kabupaten Jombang. *Skripsi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Msdm" Perusahaan*. Denpasar: Unhi Press.
- Kusmiyati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Dunia Pendidikan. *Magister Manajemen Pendidikan Uniska*, Vol. 1(1), 252-262.
- Layaman, & Nidak, S. (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syari'ah Cabang Cirebon. *Al-Amwal*, Vol. 8(2), 412-426.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noerfikri Offset.
- Lukimaelani. (2016). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbpps) Regional V Makasar*. Makasar: Skripsi.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol 3(1), 100-124.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(11), 7072-7099.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, Vol. 2, 45-64.

- Makutika, A., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Salutgo Cabang Tahuna. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473-3482.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Prespektif Teori Dan Praktek*. Umm Press.
- Maulida, N., & Junita, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Di Kabupaten Jombang. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2).
- Moslow, A. H. (1954). *Motivation And Personality*. Harper & Row.
- Muayyad, D., & Gawi, A. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Cv. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Nursopiani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Cabang Bogor. *Skripsi*.
- Prasetyo, D. D., & Suharini. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bank Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta*, Vol. 2(1), 118-125.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9(1), 1-16.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3(2), 213-223.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (13th Ed.)*. Salemba Empat.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal Of Management and Digital Business, 1(1)*, 1-12.
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2)*.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Salahudin, D., Lengkong, V., & Tulung, J. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id, 6(3)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: Pt. Aditama.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation, Vol. 2(1)*, 67-89.
- Shofiah, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. *Skripsi*.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Simangunsong, T., Indarti, S., & Zufadil. (2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pimpinan (Studi Kasus Pada Pt. Drilinc Di Pt. Chevron Pacific Indonesia Sumatera). *Jurnal Ekonomi, Vol. 22(4)*, 110-126.
- Simm, A. I. (2008). *Manjemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontenporer. Ter. Dimyauddin Djuwaini*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Suci, R. A., Romansyah, S., & Muh. Ilham, W. H. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Bukopin Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen, 6(2)*, 277-285.

- Suci, R. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Ponorogo. *Tesis*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharini, & Prasetyo, D. D. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta, Vol. 2(1)*, 118-125.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: Cv. Radja Publika.
- Susanty, M. (2018). Pendidikan Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Tinjauan Ekonomi Islam. *Laa Maysir, Vol 5(1)*, 1-17.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: Stain Jember Press.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Emba, 10(1)*, 963-972.
- Wusyang, P., & Tawas, H. (2016). The Influence Of Work Discipline, Leadership Behavior And The Work Motivation On Job Satisfaction And Job Performance Of Employee In Kfc Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01)*, 375-388.
- Yudarti, Mursak, & Darmawati. (2022). Learning Organization Dicipline In Developing Employees' Performance Of Drinking Water Regional Company Of Sinjai Regency. *Ilmiah Administrasita', Vo. 13(1)*, 14-20.
- Yuliantari, K., & Ines, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekertari Dan Manajemen, Vol. 4(1)*, 76-82.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma), 2(2)*, 51-61.