

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPETENSI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SYARIAH INDONESIA KC BIMA GAJAH MADA NTB**



**Universitas  
Alma Ata**  
The Globe Inspiring University

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Alma Ata  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
(S1)

Di susun Oleh:

**WAHYUNINGSIH**

**212100161**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ALMA ATA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

## ABSTARK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bima Gajah Mada NTB. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan pengumpulan data dari para karyawan dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 0,398$ ;  $p = 0,006$ ). Begitu pula, kompetensi karyawan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ( $t = 0,318$ ;  $p = 0,006$ ). Selain itu, berdasarkan uji F, diperoleh bahwa secara simultan ketiga variabel independen yaitu etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 13,84 yang lebih besar dari F-tabel 2,84 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan performa kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah, serta dapat menjadi acuan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan nilai etika kerja Islam, pengembangan kompetensi, dan pemberian kompensasi yang tepat.

**Kata Kunci:** Etika Kerja Islam, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia, Manajemen SDM, Kuantitatif.

## ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of Islamic work ethics, competence, and compensation on employee performance at the Bima Gajah Mada Branch Office of Bank Syariah Indonesia in West Nusa Tenggara (NTB). A quantitative approach was employed, with data collected from employees and analyzed using statistical techniques. The results show that Islamic work ethics have a positive and significant effect on employee performance ( $t = 0.398$ ;  $p = 0.006$ ). Similarly, employee competence was also found to have a positive and significant influence on performance improvement ( $t = 0.318$ ;  $p = 0.006$ ). In addition, the F-test results revealed that the three independent variables—Islamic work ethics, competence, and compensation—jointly contribute positively and significantly to employee performance, with an F-value of 13.84, which is greater than the F-table value of 2.84, and a significance level of 0.000 ( $< 0.05$ ). These findings indicate that these three factors together can enhance employee performance. This study provides empirical contributions to the development of human resource management theory in the Islamic banking sector and can serve as a reference for designing performance improvement strategies through the strengthening of Islamic work ethics, competence development, and the provision of fair compensation.

**Keywords:** Islamic Work Ethics, Competence, Compensation, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia, Human Resource Management, Quantitative Approach.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan operasionalnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan dapat beroperasi secara optimal apabila didukung oleh tenaga kerja yang memiliki performa baik, menjunjung tinggi etika kerja berdasarkan ajaran Islam, memiliki keterampilan yang mumpuni, serta mendapatkan kompensasi yang adil. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan (Nurhuzaini *et al.*, 2023).

Salah satu sektor usaha yang sedang berkembang saat ini adalah industri perbankan syariah Indonesia. Dilihat dari sisi aset, sektor BSI menunjukkan performa yang positif dengan total aset yang mencapai Rp980,30 triliun pada akhir tahun 2024. Nilai tersebut mencerminkan pertumbuhan tahunan (year on year) sebesar 9,88 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, pangsa pasar BSI juga meningkat menjadi 7,72 persen pada Desember 2024 (Aldi, 2025).

Di perusahaan BSI, kinerja memegang peranan yang sangat krusial karena bank merupakan entitas yang bergerak di sektor jasa. Oleh sebab itu, pihak bank harus memperhatikan kinerja pegawainya guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan kinerja juga berdampak pada

kepuasan nasabah terhadap layanan yang diterima, sehingga mendorong mereka untuk kembali memanfaatkan produk perbankan yang tersedia, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi bank (Novi dan Wirawanzah, 2022).

BSI merupakan institusi keuangan yang menjalankan kegiatan dan produknya berdasarkan ajaran Al-Qur'an serta sunnah Nabi Muhammad SAW. Pada operasionalnya, BSI menerapkan prinsip-prinsip syariah seperti pengharaman riba dan spekulasi, serta menekankan nilai keadilan (Ardiansyah *et al.*, 2023). BSI berperan menghimpun dana dari masyarakat melalui tabungan dan deposito, kemudian menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan atau kredit. Komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah tersebut menjadikan BSI sebagai pilihan bagi masyarakat yang ingin melakukan transaksi keuangan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, dengan mengutamakan keadilan dan kesejahteraan bersama (Wibowo *et al.*, 2022).

Pencapaian positif tersebut tentu tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Kesuksesan BSI dalam meningkatkan aset dan pangsa pasar membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan optimal. Salah satu indikator keberhasilan tersebut terlihat dari meningkatnya kinerja karyawan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Saputra *et al.*, 2024). Kinerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, merupakan elemen penting dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Apabila kinerja ini tidak optimal, maka akan berdampak langsung terhadap pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan (Dharma *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Widyani, 2020). Kinerja juga merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu instansi yang dikaitkan dengan visi yang dijalankan suatu organisasi serta menyadari dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Maryani *et al.*, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan etika kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Etika ini bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang menjadi pedoman dalam bersikap, berperilaku, dan menjalankan tanggung jawab kerja. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab diyakini mampu membentuk karakter karyawan yang produktif. Dalam konteks perbankan syariah, etika kerja Islam sangat relevan karena selaras dengan prinsip operasional lembaga. Internalisasi nilai-nilai tersebut secara konsisten diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Saimona, 2020)

BSI KC Bima Gajah Mada, salah satu unit layanan Bank Syariah Indonesia yang beroperasi di wilayah Kota Bima Nusa Tenggara Barat,

dengan secara konsisten menerapkan prinsip syariah dalam operasionalnya (Kicknews.today, 2024). Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap salah satu karyawan, Bapak Rahman, pada tanggal 18 November 2024 di Kota Bima, beliau menyatakan bahwa penerapan etika kerja Islam tercermin dalam berbagai kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti doa pagi, Yasinan setiap Jumat, tausiyah, pembacaan sholawat, serta santunan rutin kepada anak yatim. Aktivitas-aktivitas tersebut mencerminkan upaya penguatan nilai spiritual dalam lingkungan kerja (*Rahman, wawancara pribadi, 18 November 2024*).

Selain etika kerja Islam, kompetensi juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang baik sering kali menjadi indikator bagi perusahaan untuk menghasilkan karyawan dengan performa maksimal (Mahmudah at al 2021). Menurut kurniawan (2018), menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang berkontribusi secara efektif pada pekerjaannya. Kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal di bidangnya. Pengelolaan kompetensi yang baik memberikan manfaat besar bagi perusahaan atau organisasi, seperti tercapainya standar kerja yang unggul, penghematan biaya pelatihan, berkurangnya angka keluar-masuk karyawan, serta meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efisiensi organisasi secara menyeluruh. Kompetensi

merupakan kemampuan keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penilaian tingkat kompetensi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang dihasilkan, apakah telah sesuai dengan kategori baik atau rata-rata. Kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor krusial karena memainkan peran penting dan esensial di satu sisi, ini merupakan *human capital* dan *active agent* untuk pertumbuhan perusahaan sekaligus menjadi penentu kemampuan untuk mengelola sumber daya organisasi (Kitta *et al.*, 2023).

Variabel lain yang turut berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja dengan adanya pemberian imbalan finansial dan nonfinansial, dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi sesuai harapan perusahaan Zafar *et al.*, (2021). Rendahnya pemberian kompensasi masih menjadi permasalahan umum di berbagai perusahaan, yang mencerminkan ketidakseimbangan antara imbalan yang diterima karyawan dengan beban kerja yang mereka tanggung. Idealnya, semakin besar tanggung jawab dan peran seorang karyawan, maka kompensasi yang diberikan juga harus meningkat secara proporsional. Ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jika

dibiarkan, penurunan kinerja ini berpotensi menghambat tercapainya tujuan perusahaan secara optimal (Sumiatik *et al.*, 2021).

Kompensasi, penyediaan lingkungan kerja yang layak, serta pemberian motivasi pada hakikatnya merupakan hak karyawan, dan menjadi kewajiban perusahaan untuk memenuhinya sebagai bentuk dukungan terhadap kontribusi karyawan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan meningkatkan tingkat keluar-masuk karyawan (Sholeh *et al.*, 2024). Pemberian kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan, karena besaran kompensasi, tetapi juga dapat dijadikan tolak ukur pencapaian kerja. Dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan diharapkan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Amelia *et al.*, 2023).

Menurut Sultan (2020), kompensasi adalah balasan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan, baik pada bentuk fisik maupun nonfisik. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan berupa uang atau barang atas hasil kinerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga turut mendukung kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan terkait pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuzaini *et al.* (2023), menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di BSI KC Medan Gajah Mada. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Lestari (2023), yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BSI Regional 6 Bandung.

Inkonsistensi hasil penelitian juga ditemukan pada variabel kompetensi dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2021), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank PT Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Hamzah *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT yang ada di Kota Pekanbaru.

Inkonsistensi juga ditemukan pada variabel kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiana (2022), menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bojonegoro. Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan Qufni *et al* (2022), bahwa pengaruh kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan BSI KC Bima Gajah Mada NTB sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademis yang kuat. Sebagai salah satu lembaga keuangan syariah utama di wilayah Kota Bima, BSI KC Bima Gajah Mada secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip perbankan syariah dalam seluruh aktivitas operasionalnya. Hal ini menjadikan BSI

sebagai objek yang relevan untuk meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (Pemerintah Kota Bima, 2025). Selain itu, wilayah Kota Bima masih tergolong jarang dijadikan objek penelitian dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam konteks geografis dan institusi yang berbeda (Fitriah, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi.

Pertama, etika kerja Islam. Sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah, BSI tidak hanya dituntut untuk menjalankan operasional sesuai dengan ketentuan syariat, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai Islam ke dalam perilaku kerja sehari-hari karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan kesungguhan telah benar-benar diinternalisasi serta diimplementasikan oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya (Nurfahmiyati *et al.*, 2021).

Berdasarkan observasi awal di BSI KC Bima Gajah Mada, ditemukan bahwa sebagian karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan perbankan syariah. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kompetensi dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah serta dampaknya terhadap kinerja.

Ketiga, kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi dan dedikasi yang diberikan oleh karyawan. Penelitian ini ingin menelaah apakah sistem kompensasi yang diterapkan oleh BSI sudah mencerminkan prinsip keadilan dan kelayakan, serta apakah kompensasi tersebut disertai dengan perlindungan tambahan seperti tunjangan dan asuransi kerja, khususnya bagi karyawan yang memiliki risiko kerja tinggi di lapangan. Hal ini penting untuk melihat sejauh mana perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerjanya (Riski *et al.*, 2023).

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah ini dilakukan untuk menjelaskan secara jelas celah penelitian yang ada, relevansi konteks yang diteliti, serta urgensi topik yang diangkat. Beberapa permasalahan yang berhasil ditemukan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan pengaruh yang negatif atau tidak signifikan.
2. Belum diketahui apakah temuan-temuan dari penelitian sebelumnya dapat berlaku atau relevan pada konteks yang berbeda, khususnya di

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bima Gajah Mada, Kota Bima, NTB.

3. Perlu diketahui apakah etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lokasi dan institusi yang menjadi fokus penelitian ini.
4. Masih terbatasnya penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian yang utuh di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia di daerah Bima, NTB.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian difokuskan pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bima Gajah Mada, yang memiliki karakteristik tersendiri dalam penerapan nilai-nilai Islam dan kebijakan manajerial. Untuk menjawab fokus penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bima Gajah Mada?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bima Gajah Mada?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Bima Gajah Mada?

4. Apakah etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KC Bima Gajah Mada.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Bima Gajah Mada
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Bima Gajah Mada
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Bima Gajah Mada
4. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam, Kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Bima Gajah Mada

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini tidak hanya dirancang untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan, tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata baik dalam ranah akademik maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks perbankan syariah yang berbasis nilai-nilai Islam. Sementara itu, secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang terkait, baik institusi tempat penelitian dilakukan, lingkungan akademik,

maupun peneliti selanjutnya. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.
- c) Menambah referensi dalam literatur akademik mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Pihak BSI KC Bima Gajah Mada

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan etika kerja islam, pengembangan kompetensi, dan pemberian kompensasi yang lebih efektif.
- 2) Memberikan gambaran mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada nasabah.

b) Bagi Prodi Perbankan Syariah

- 1) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen untuk memperluas wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

- 2) Menjadi salah satu sumber pembelajaran atau kajian dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di sektor perbankan syariah

c) Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel baru atau memperluas objek penelitian ke sektor lain.
- 2) Memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi hubungan antara nilai-nilai Islam dan peningkatan kinerja di berbagai bidang industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Adil Ahmad, Liana Yunita, Mayasari Rini, Lamonge Sintia Annastasia, Ristiyana Rida, Saputri Rinanda Fahmy, Jayatmi Irma, Satria Budi Eka, Permana Aditya Angga, Rohman Mujibur .Moh, Arta Citra Novie Deddy, Bani Donald Mario, Bani Antonny Gregorio, Haslinah Andi, & Wijoyo Budi Eriyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori Dan Praktik Get Press Indonesia*. <https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Adinda, R., & Salam, A. (2025). Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Kemenag DIY. In *Jurnal Multidisiplin Inovatif* (Vol. 9, Issue 5).
- Afif Zijnil, Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data dan Outputnya*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Agustina Yamini, E. (2020). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 11(3), 261–273. <https://doi.org/10.18196/bti.113145>
- Agustina, & Cahyono. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Alkausa, M., Kadir, A., & Badu, M. A. (2019). *Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Iqtisaduna*, 10(1), 1–14.

- Amalia, Nurdiana, & Wibowo. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Amaliyah, R. (2020). Syariah (BPRS) Cabang Pangkalpinang. *Society: Jurnal Prodi Tadris IPS*, 11(2), 84–100.
- Amelia, S., Khoirunnisa, S., Nurhidayat, D., & Munawaruzaman, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*.
- Ardiansyah, & Idrus Mukhammad. (2023). *Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kcp Panakukkang Kota Makassar* (Vol. 2, Issue 6). <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>
- Arlia Meilani, L. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah. *Khazanah Sosial*, 2(1), 25–30. <https://doi.org/10.15575/ks.v1i1>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Taruli Pebrina, E. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 147–159. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1), 59–72. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14095416>

- Carraher M. Shawn, Gibson Whitney Jane, & Bucley Ronald. (2006). Compensation Satisfaction in the Baltics and the USA. *Baltic Journal of Management*, 1(1 Januari 2006), 7–23.
- Dharma, R., Yulianti, M., & Nadia, P. (2022). Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 441–447. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.465>
- Dianita Nana. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 10(3), 339–349.
- Djoko & Yandi. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Dyah. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (S. E. ,M. M. ,Akt. Dr. Hj. Ika Ardiani S., Ed.; Ika Ardiani). Semarang University Press.
- Edy, S. (2019). Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faiza Garwa, Manalu Muliadi Ferry, Aziz Asmarazisa, & Manalu Muliadi. (2022). *Universitas Ibnu Sina (Uis) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron*.
- Fandini Intan Novi, & Sunariani Nyoman Ni. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR)), 24–40.
- Fauzan Muhammad Sulthan, & Sary Poerwita Fetty. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama

- Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 928–937. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Anal Isis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 26 Edisi 10*.
- Ghozaly Winukasto, S., Sembiring, E. C., Dewi Diah Maharani, M., & Studi Magister Manajemen, P. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT Infoarta Pratama). *Jurnal Riset Bisnis*, 6(1), 1–17. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrb/>
- Hamzah, Z., Arif, M., & Ayu Purwati, A. (2020). Analisa Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Costing: Journal of Economic, usiness and ecouting*, 3(2), 284–258.
- Hamzah, Z., Arif, M., Ayu Purwati, A., Islam Riau, U., & Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, I. (2020). Analisa Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Analysis Of Competence In Improving Employee Satisfaction And Employee Performance. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 248–256.
- Hisan Muhammad. (2023). Tinjauan Kinerja Bank Syariah Indonesia (Bsi): Perkuat Aset Dan Visi Misi Yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.31538/ijjse.v4i1.1305>
- Hoeroni, & Gunawan. (2023). Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Costing:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 2739–2748.
- Ismail, & Mahfudnurnajamuddin. (2021). Tata Kelola Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>

- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Kentut, Muafi, & Setini Made Ni. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kresmawan, Kawiana, & Mahayasa. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>
- Kurniawan, Guswandi, & Sodikin. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. *International Journal Of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Kurniawan, & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif by Agung Widhi Kurniawan (z-lib.org)*. 1–224.
- Luh Karang Sri Maryani, N., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. 1(2), 54–67.
- Magdalena, Darna, & Sarimonang. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(22), 334–354. [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)

- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023a). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>
- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023b). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1210. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>
- Masud, M., Arfah, A., & Semmaila, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776>
- Muhajir, M., Khasanah, F., & Fatonah, N. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 9(2), 240–253. <https://doi.org/10.58518/madinah.v9i2.1385>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Muslimin, A. A. (2023). *Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Nabawi Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai), 170–183. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhuzaini, Rokan, & Syahriza. (2023). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi* (Vol. 7, Issue 1).

- Nurfahmiyati, Lestari, Oktaroza, azizah, pratiwi, & lathifiana. (2021). Implementation of the Islamic Work Ethics “AKHLAK” at Bank Syariah Indonesia in Bandung. *Information and Knowledge Management*, 11(4), 57–62. <https://doi.org/10.7176/ikm/11-4-07>
- Novi, & Wirawanzah. (2022). *Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa)*. <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/samalewaPp.108-117>
- Panggabean S Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 76*. Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Kota Bima. (n.d.). *Wali Kota Bima Terima Silaturahmi Pimpinan Bank Syariah Indonesia, Bahas Sinergi dan Penguatan Layanan Keuangan Syariah*. Prokopim.Bimakota.Go.Id. <https://prokopim.bimakota.go.id/>
- Priagung Saputra, H., Putra Hafiz, A., Ismadharliani, A., & Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2024). Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Bertuah : Journal of Shariah and Islamic Economics*, 5(3), 431–441.
- Purnomo, I., & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 867–875. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>
- Qufni, Budiman, & Yudiardi. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai DiBank Perkreditan Rakyat Syariah Harum Hikmah Nugraha. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 01(01), 33–41.
- Rifa’atul Mahmudah, N., & Asytuti, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating *Serambi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating), 15–22. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i1.257>
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35>
- Rohman, M. M., Bani, M. D., Antonny, G., Aryasatya, B., & Muri, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori Dan Praktik Get Press Indonesia*. <https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Rokhman Wahibur. (2015). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas*.
- Saimona, A. T. (2020). Etika Kerja Dan Kualitas Layanan Islam Terhadap Kinerja Perbankan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Provinsi Lampung. *EkBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 186. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2018.2.2.1131>
- Saragih Alkausar, & Hutasuhut Julianto. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan)*.
- Shawn, A., McShane, S. L., Von Glinow, M. A., & Sharma, R. R. (2006). *Organizational Behavior*. Tata McGraw-Hill Education.
- Shukri Ahmad Associate Professor, A., & Yusuf Owoyemi, M. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 3, Issue 20). [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Sija, A. (2021). The Key Factors Influencing Bank Employees' Performance During Pandemic Covid-19: An Investigation On Selected Banks In Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1), 54–70. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>

- Sinaga, A., Jam, S., & Mahmudiyah Tanjung Pura Corresponding Author, iyah. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Sumut Syariah KCP Stabat. In *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 2, Issue 1). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Sinaga Asmawarna, Alam Perkasa Anjur, Yaumul Khair Afif, & Mayang Novita. (2020, July). Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan). *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 2(2,July 2020), 44
- Sirota, D., Mischkind, L. A., & Meltzer, M. I. (2005). *The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*. Wharton School Publishing.
- Soesana, Abigail., Subakti, Hani., Karwanto., Kuswandi, S. F. Anisa., Sastri Lena, Falani Ilham, Aswani Novita, Hasibuan, A. F., & Lestari, H. (2023). *Anisa Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–136.
- Sofiana, N., & Indrarini, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kantor Cabang Bojonegoro. In *Bisnis Islam* (Vol. 5, Issue 1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan R & D*.
- Suhardi, S. D., Kawulur, F. A., & Sumampouw, F. J. (2022). *Manajemen & Kewirausahaan*.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>

- Sumira, R. Kamaliah, & Sinaga Asmawarna. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Sumut Syariah KCP Stabat. In *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 2, Issue 1). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Syahroni. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa Stit Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 43–56.
- Trimulato. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kc Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ibef: Islamic Banking, Economic And Financial Journal*, 2(2), 36–49.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadhi, D., Marlina, H., & Mulyani, W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (S. K. Hidayati Rahmi & Amd. L. Aulia Syafni Salsabila, Eds.). PT. Global Eksekutif Teknologi Anggota IKAPI No.033/SBA/2022. [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- Wahyuni, F., Hady Hamdy, & Lusiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 183–191. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.163>
- Werda, P. A. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2295–2304. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5209>
- Wibowo, F. W., Sujono, R. I., Layli, M., & Afifah, A. A. (2022). Does It Pay To Be Technically Efficient? Efficiency And Profitability In Indonesian Islamic

- Rural Banks With Control Variable Macro Economics And Bank Characteristics. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 13, Issue 1).
- Widyani, & Putra. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Yasin, H., Perwakilan, D., Provinsi, R., & Selatan, S. (2024a). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2), 105–108. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>
- Yasin, H., Perwakilan, D., Provinsi, R., & Selatan, S. (2024b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>
- Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., & Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1191 AISC, 315–324. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4\\_26](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26)
- Zulkarnain, D., Gah, R., Lpi, S., Bung, M. J., 23, N., Jaya, T., Makassar, K., & Selatan, S. (2021). Pagaruh Kompotensi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bina San Prima Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 1(2), 1–13. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Zuyyina Lestari, Y., & Nurleli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 359–372. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>