

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI,
DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTAYASA
KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AGIL FACHRUL HIDAYAT
NIM : 2013115297

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI,
DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTAYASA
KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AGIL FACHRUL HIDAYAT
NIM : 2013115297

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Agil Fachrul Hidayat**

NIM : **2013115297**

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan**

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 November 2022

Yang menyatakan,



Agil Fachrul Hidayat
NIM. 2013115297

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Agil Fachrul Hidayat

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara :

Nama : Agil Fachrul Hidayat

NIM : 2013115297

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan

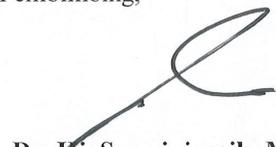
Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 15 November 2022

Pembimbing,



Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.
NIP. 197502111998032002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52, Rowolaku Kajen Pekalongan tlp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.uingusdur.ac.id /Email: febi@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **Agil Fachrul Hidayat**
NIM : **2013115297**
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan**

Telah diujikan pada hari senin, 19 Desember 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II


Achmad Tubagus Surur, M.Ag
NIP. 196912271998031004


Qurrota A'yun, M. H. I
NIP. 199103222020122020

Pekalongan, 19 Desember 2022

Disahkan oleh Dekan,



Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.
NIP. 197502201999032001

MOTTO

Tidak Usah Menjadi Yang Terbaik

CUKUP

Berada Diantara Orang-Orang Yang

TERBAIK

“Impian seorang manusia tidak akan berakhir, jika tidak pernah berjuang sampai akhir, kita tidak akan melihatnya walau ada didepan mata!!”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Ucapan syukur hanya tertuju untuk-Mu ya Rabb, atas limpahan karunia berupa nikmat iman, Islam, kesehatan, waktu dan kesempatan. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada suri teladan sepanjang masa, Nabi Muhammad Saw dan orang-orang yang senantiasa istiqomah di jalan-Nya.

Sebagai bentuk cinta dan tanda kasih, kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Allah SWT

Alhamdulillah hirobbil alamin, atas pertolongan Allah saya dapat mengerjakan skripsi ini hingga selesai. Atas pertolonganNya lah, ikhtiar yang saya lakukan sampai saat ini terselesaikan.

2. Kedua Cahayaku (Ayahanda dan Ibunda)

Terimakasih atas cahaya yang diberikan untuk menyinari jalan ananda sehingga dapat terus menapaki jalan perjuangan ini. Juga atas jeri payah dan pengorbanan yang dilakukan demi melihat kami dapat berlari menggapai mimpi. Tentu capaian yang ananda raih tidak lepas dari untaian do'a panjang yang Bapak Ibu lantunkan pada sepertiga malam dengan sujud yang mendalam. Nampak jelas tanda cinta Bapak Ibu dalam raut wajah yang mulai keriput itu. Semoga senantiasa dalam lindungan dan penjagaan Allah Swt.

3. Saudara-saudaraku. Terimakasih telah memberi warna dinamika kehidupan keluarga. Keberadaan kalian menjadi penawar sakit, penyembuh luka serta sumber kebahagiaan dan inspirasi dalam hidup. Semoga Allah ridhoi ibadah dan aktivitas kita, dan menyatukan kembali di jannah-Nya kelak.

4. Sahabat-sahabat dalam berproses yang selalu mengingatkan dalam keikhlasan dan kesabaran. Grup MC Gregor (Falakhil Akbar, Risqi Maulana, M.H. Sanjaya, Erwin Lutfi Andri, Naulul Ridho). Jangan takut salah dan belajar. Tetap semangat dalam meniti kehidupan dan menebar kebaikan untuk orang banyak.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan saya yang telah menemani sedari semester satu hingga sekarang, Teguh Budi Harjo, Dianawati, Kartika Puja Mahardika, Arini, Anin.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang senantiasa memberikan ilmunya, bimbingan dan dukungan.
7. Dosen pembimbing Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. yang tanpa lelah membimbing dan meluangkan waktu hingga akhirnya skripsi ini selesai.
8. Almamater tercinta UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Tempat di mana saya menimba ilmu, berproses dalam meraih cita-cita. Semoga bisa menjadi bagian dari pencetak generasi penerus bangsa Indonesia. Generasi *Rahmatan lil' alamin*.

ABSTRAK

AGIL FACHRUL HIDAYAT, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan

Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan merupakan salah satu perusahaan air minum dan air bersih di kota pekalongan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini memiliki kelebihan dan kekurangan . kelebihan perusahaan ini untuk memberikan air bersih kepada masyarakat sekitar memberikan lowongan pekerjaan di kota pekalongan. Kekurangan perusahaan ini terkadang masalah teknis saluran air yang tidak lancar dan terhambatnya saluran yang mengalir ke pemukiman warga, terhambatnya saluran mungkin di sebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang berpengalaman dan pengetahuan yang ahli dalam menangani bidang tersebut dan munculnya pengaduan keluhan warga ke dalam Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan terhadap kinerja yang di lakukan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan secara parsial dan simultan.

penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Kemudian secara simultan, lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

AGIL FACHRUL HIDAYAT, Influence of Work Environment, Competence, Work Discipline and Islamic Work Ethic on Employee Performance of Perumda Tirtayasa Pekalongan City

Perumda Tirtayasa Pekalongan City is one of the drinking water and clean water companies in the city of Pekalongan which has a large number of employees. This company has advantages and disadvantages. The advantage of this company is to provide clean water to the surrounding community by providing job vacancies in the city of Pekalongan. The shortcomings of this company are sometimes technical problems with water channels that are not smooth and channel obstructions that flow to residential areas, the obstruction of the channel may be caused by the performance of employees who lack experience and expert knowledge in handling these fields and the emergence of complaints from residents in the Perumda Tirtayasa Pekalongan City on the performance of employees. This study aims to determine the effect of the work environment, competence, work discipline and Islamic work ethic on the performance of the employees of Perumda Tirtayasa Pekalongan City partially and simultaneously.

This research uses quantitative research. The data collection method in this research is a questionnaire method using a sample of 52 respondents. The sampling technique used is simple random sampling method. This study uses multiple linear regression test data analysis with the help of SPSS 24.0.

The results of this study indicate that the work environment, competence, work discipline and Islamic work ethic have a significant effect on the performance of Perumda Tirtayasa employees, Pekalongan City. Then simultaneously, the work environment, competence, work discipline and Islamic work ethic have a significant effect on the performance of the employees of Perumda Tirtayasa Pekalongan City.

Keywords: Work Environment, Competence, Work Discipline, Islamic Work Ethic, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi sehingga tersusunlah skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan**”. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang istiqomah di jalan-Nya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan izin penulis menyelesaikan studi S1 Ekonomi Syariah di IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan dan nasihat-nasihat terhadap penulis.
3. Bapak Muhammad Aris Safi'i M.E.I selaku Ketua Jurusan S1 Ekonomi Syariah.
4. Ibu Happy Sista Devy, S.E.,M.M selaku Sekertaris Jurusan S1 Ekonomi Syariah.

5. Ibu Siti Aminah Caniago, M.S.I. selaku Dosen Wali yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, selalu memberikan motivasi agar cepat lulus kepada penulis.
6. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan kepada penulis sehingga terselesaikannya Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan atas semua ilmu yang telah diberikan, semoga berkah dan bermanfaat.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam kelengkapan administrasi dan mempermudah dalam penyelesaian penelitian.
9. Kepala perpustakaan beserta stafnya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mencari bahan dan literatur dalam pembuatan penelitian.
10. Orang tua tercinta, atas didikan, bimbingan, dan pengorbanan serta do'a yang tiada henti untuk penulis.
11. Saudara-saudaraku tersayang, semoga kita bisa menjadi kebanggaan bagi orang tua.
12. Sahabat-sahabatku tersayang, Jazakumullah khoir telah menjadi partner terbaik selama ini, selalu mendengarkan keluh kesahku selama ini. Kalian telah mengisi lembar indah dalam hidupku.
13. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulis ikhlas memberikan do'a dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
14. Akhirnya kepada semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan rizki atas segala amal baiknya, terlebih bagi umatnya yang sedang menimba ilmu bermanfaat.

Wa Billa hi' taufiq wal hidayah, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 15 November 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Agil Fachrul Hidayat

NIM. 2013115297

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Lingkungan Kerja.....	11
2. Kompetensi.....	16
3. Disiplin Kerja.....	19
4. Etos Kerja Islam	24
5. Kinerja Karyawan.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Berfikir	40
D. Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Variable Penelitian	42
D. Populasi Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	47
E. Sumber Data	48
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Analisi Data	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data	56
B. Analisis Data.....	60
1. Uji Instrumen.....	60
2. Uji Asumsi Klasik	64
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4. Uji Hipotesis.....	72
5. Koefisien Determinasi.....	75
C. Pembahasan Analisis Data	76
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	90

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab – Latin yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1977 dan No.0543 b/U/1987.

1. Konsonan

Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	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	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal dilambangkan dengan tanda dan harkat.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dilambangkan dengan gabungan antara harkat dan huruf.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َـي	Fathah dan ya	Ai	a dan i
َـو	Fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah (Vokal Panjang)

Dilambangkan dengan harkat dan huruf, ditransliterasikan dengan huruf dan tanda.

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ي...ا	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...ي	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
...و	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

4. Ta'marbutah

1) Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

Contoh : **طِفَالُ الْأَرْوَاضِ** ditulis raudah al-atfāl.

2) Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

Contoh : **طَلْحَةَ** di tulis talḥah.

3) Jika pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunkan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh : **رَبَّةُ الْمَدِينَةِ** ditulis al-Madīnah al-Munawwarah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

رَبَّانَا ditulis rabbanā,

الْبِرِّ ditulis al-birr

نَزَلَّ ditulis nazalla

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qomariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah

Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf/1/diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti dengan huruf qomariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik huruf Syamsiyah dan Qomariyah kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikuti dan dibandingkan dengan tanda sempang.

Contoh :

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-syyidu

الشَّمْسُ - as-symasu

7. Hamzah

Transliterasi hamzah dengan apostrof hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُونَ ditulis ta'khuzūna,

إِنَّ ditulis inna

شَيْءٍ ditulis syai'un

أَكَلَ ditulis akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :

إِبْرَاهِيمُ الْخَلِيلُ – Ibrahim al-Khalil -> Ibrahimul-Khalil

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan arab tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf capital digunakan untuk meuliskan huruf awal mula diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri didahului oleh kata sandang , maka yang

ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan awal kata sandangnya.

Contoh :

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ – Alhamdulillahirabbil al-‘alamin ->

Alhamdulillahirabbil’alamin

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ - wa ma muhammadun illa rasl

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh :

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا – Lillahi al-‘amrujami’an -> Lillahi’amrujami’an

10. Tajwid

Bagimereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Keluhan Pelanggan, 4
- Tabel 1.2 Absensi Karyawan, 4
- Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka, 22
- Tabel 3.1 Variabel Penelitian, 32
- Tabel 3.7 Skala Ukur Instrumen, 37
- Tabel 4.1 Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin, 45
- Tabel 4.2 Reponden Berdasarkan Usia, 46
- Tabel 4.3 Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir, 47
- Tabel 4.4 Reponden Berdasarkan Masa Kerja, 48
- Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, 49
- Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi, 49
- Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, 50
- Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam, 50
- Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, 51
- Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas, 52
- Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan 1-KS, 54
- Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas, 55

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas, 56

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, 58

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial), 61

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan), 63

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi, 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir, 28

Gambar 4.1 Normal Probability Plot, 53

Gambar 4.2 Uji Scatterplot, 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian, 78

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner, 84

Lampiran 3 Rumus Dan Hasil Perhitungan Statistik, 90

Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas, 96

Lampiran 5 Tabel r untuk df 1-50, 105

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi saat ini, banyak hal yang akan menyebabkan perubahan cepat dalam perekonomian dan pelaku industri. Setiap perusahaan perlu dapat lebih memaksimalkan kinerja karyawan. Karena di era globalisasi, perusahaan-perusahaan Indonesia terus mengalami persaingan yang ketat, sehingga perusahaan harus selalu dapat meningkatkan SDM (sumber daya manusia) agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia yang kompetitif. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.¹

Setiap perusahaan, apapun bentuk dan usahanya, selalu perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kita sering mendengar tentang pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja perusahaan, organisasi, institusi, bahkan institusi kesehatan. Dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk menjadi lebih mahir dan bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang telah atau akan diadakan. Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dan berkembang serta membutuhkan manajemen yang dapat secara efektif beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi.²

Disiplin pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena pegawai yang disiplin tentunya memiliki kinerja yang tinggi.

¹ Gatot, *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

² Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia\Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 2

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja para pegawai yang bekerja di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu pertama lingkungan kerja menyangkut aspek fisik, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik lingkungan kerja, kedua lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indera. Dan karyawan juga membutuhkan kompetensi yang baik suatu perusahaan membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong setiap kinerja karyawannya. Setiap perusahaan di bentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai perusahaan dapat di katakan berhasil.³

Oleh karena itu, kapasitas yang dipertimbangkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan membantu menentukan keuntungan perusahaan di masa depan. Kompetensi adalah karakteristik dasar dan personel yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan tertentu atau dalam situasi tertentu. Untuk mengevaluasi kemampuan seseorang, kami akan memprediksi kinerja orang tersebut. Kemampuan dapat dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam menentukan pekerjaan seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson, kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi. Karyawan juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan semangat

³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), Hlm.137

kerjanya yang merupakan faktor yang paling menentukan bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah tanggapan karyawan terhadap serangkaian pernyataan tentang keseluruhan usaha yang dihasilkan oleh karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.⁴

Etos Kerja Islam diartikan sebagai sikap kepribadian yang telah menghasilkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri sendiri, untuk menunjukkan kemanusiaan, tetapi juga untuk mencerminkan perilaku yang benar, sehingga memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi. Karyawan dengan etika profesi Islami memiliki semangat untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan, sehingga meningkatkan kinerjanya. Perusahaan memandang etos kerja Islam yang dimiliki karyawan masih di pandang baik, karena dibuktikan dari hasil kerja ataupun orderan dari luar.

Kelangsungan hidup dan perkembangan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan pengelolaan keuangan perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berarti perusahaan harus mampu menyatukan pandangan atau pendapat karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana mereka bekerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Baik itu penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan sesuai dengan peraturan dan harapan perusahaan, jika terjadi penurunan maka manajemen perlu menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

⁴ John M. Ivancevich, Dkk. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hlm. 125.

Air merupakan kebutuhan pokok semua makhluk hidup di dunia ini, termasuk manusia. Tanpa air kehidupan manusia akan mengalami kesulitan, oleh karena itu penanganannya harus diatur sedemikian rupa agar dapat menggunakan air secara efektif dan efisien. Air merupakan sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, sehingga pengelolaannya tunduk pada pengawasan dan pengendalian pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal ayat 3, yang berbunyi sebagai berikut “bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya di kuasai oleh negara dan di pergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Di pasal 10 UU NO.22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah menyatakan bahwa daerah yang berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan merupakan salah satu perusahaan air minum dan air bersih di kota pekalongan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini memiliki kelebihan dan kekurangan . kelebihan perusahaan ini untuk memberikan air bersih kepada masyarakat sekitar memberikan lowongan pekerjaan di kota pekalongan. Dari hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada pimpinan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan bahwa Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ini memiliki 30 sumur bor yang tertanam di wilayah Kota Pekalongan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan juga memanfaatkan sungai cepagan yang berada di Kabupaten Pekalongan untuk sumber air dan letak sumber gravitasi berada di Kabupaten Batang dan Kabupaten Pekalongan.

Kekurangan perusahaan ini terkadang masalah teknis saluran air yang tidak lancar dan terhambatnya saluran yang mengalir ke pemukiman warga, terhambatnya saluran mungkin di sebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang berpengalaman dan pengetahuan yang ahli dalam menangani bidang tersebut dan munculnya pengaduan keluhan warga ke dalam Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan terhadap kinerja yang di lakukan karyawan, dari

hasil wawancara yang di lakukan si peneliti pada bagian teknisi bahwa karyawan yang terjun di lapangan rata-rata belum memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bidang tersebut maka terjadilah keluhan-keluhan konsumen kepada perusahaan, karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan juga kurang disiplin dalam menanggapi keluhan kepada konsumen terbukti dari bulan Januari 2021 ini ada banyak keluhan yang berkaitan dengan konsumen dan dapat di buktikan dalam periode Januari sampai Agustus tahun 2021

.Tabel 1.1 Keluhan Pelanggan

No	Jenis Gangguan	Laporan Masuk
1.	Air Tidak Lancar	87 keluhan
2.	Kebocoran Pipa	733 keluhan
3.	Kualitas Air	89 keluhan
4.	Air Tidak Keluar	554 keluhan

*sumber Perumda Tirtayasa kota pekalongan

Dari hasil yang ada di atas dapat di lihat bahwa masih saja ada masalah terhadap perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada tahun 2021 dapat di lihat masih saja ada keluhan konsumen terhadap air tidak lancar, kebocoran pipa, kualitas air, dan air tidak keluar lebih dari 50 keluhan dari sumber Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda-beda untuk mendisiplinkan karyawan dan untuk menilai karyawan tersebut perusahaan juga mempunyai kriteria tersendiri untuk menilai karyawan tersebut di katakan baik berikut adalah kriteria yang di lakukan perusahaan untuk karyawan.

Dari hasil wawancara yang di lakukan si peneliti bahwa di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan masih ada karyawan yang setiap bulannya tidak berangkat dalam periode tahun 2020 terbukti dalam tabel asensi di bawah ini :

Tabel 1.2 Absensi Karyawan

Keterangan	Jumlah
Januari	18 Karyawan
Februari	22 Karyawan
Maret	12 Karyawan
April	21 Karyawan
Mei	10 Karyawan
Juni	7 Karyawan
Juli	5 Karyawan
Agustus	20 Karyawan
September	12 Karyawan
Oktober	12 Karyawan
November	24 Karyawan
Desember	28 Karyawan

*sumber Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan

Jadi kesimpulannya dalam perusahaan tersebut masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja terbukti dalam tahun 2020 masih ada karyawan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu para karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ini belum bisa berjalan dengan baik dan juga belum optimal pelaksanaannya dari hasil pengamatan yang ada di lokasi tersebut berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi yang di miliki oleh karyawan nampak ada beberapa karyawan yang belum pernah berpengalaman kerja di bidang tersebut dan kemampuan yang cuman terbatas begitupun dengan kompetensi yang belum lumayan baik dalam melakukan tugas sebagai karyawan rendahnya kedisiplinan dan

kompetensi kerja seseorang karyawan yang akan mengganggu jalannya keefektifan dan koefisiensi sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya tingkat kedisiplinan motivasi kompetensi dan lingkungan yang kurang memadai dan kemampuan yang di miliki karyawan.

Dalam deskripsi pekerjaan, setiap karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Ketika karyawan di kantor menerima pengaduan, manajemen atau pembayaran online yang disajikan kepada publik atau pelanggan. Pada saat yang sama, ia menyediakan layanan seperti memproses air pelanggan, mendistribusikan air bersih, dan memelihara jaringan pipa di lokasi. Setiap perusahaan memiliki penilaian karyawannya masing-masing, yang digunakan untuk memantau jumlah penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya, sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perumda Tirtayasa Kota Pakalongan harus mampu menciptakan kondisi disiplin yang ketat dan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan mempertimbangkan rendahnya kompetensi disiplin kerja dan rendahnya kompetensi pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai ingin meningkatkan kinerjanya dan oleh karena itu perlu dilakukan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTAYASA KOTA PEKALONGAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
4. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
5. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan

5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan, yaitu sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan sumbangan teori-teori seputar lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam. Serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa lainnya, khususnya yang berdomisili di kota Pekalongan agar mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

2. Secara Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan uraian singkat mengenai hal-hal yang akan ditulis secara sistematis bab demi bab. Materi yang akan dibahas disajikan dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran awal pengkaji untuk melakukan pengkajian yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan pengkajian, manfaat pengkajian dan sistematika penulisan dari bab I sampai bab V.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENGKAJIAN

Berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam pengkajian, mulai dari jenis pengkajian, tempat pengkajian, variabel pengkajian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen pengkajian dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENGKAJIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi pembahasan dari hasil pengkajian yang berupa analisis data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis data berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sebanyak 52 responden. Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,306 > t_{tabel} 2,01063$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
2. Nilai signifikansi variabel kompetensi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,01063$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
3. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,429 > t_{tabel} 2,01063$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.

4. Nilai signifikansi variabel etos kerja Islam $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,01063$ maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
5. Variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ditunjukkan dari hasil uji F dilihat dari $F_{hitung} 20,173 > F_{tabel} 2,57$. Dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. maka secara simultan variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian. Variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sebesar 48,7%, dan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini pelatihan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini masih mampu menjelaskan 48,7%, artinya bahwa keempat variabel independen mempengaruhi berubahnya variabel dependen sebesar 48,7% faktor-faktor yang dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen

lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, Imam. 2005. *Analisis Multivariated dengan program SPSS, Edisi ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALFABETA.
- M. Ivancevich, John ,Dkk. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mamang, Etta dan sopiah. 2010. *metodelogi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- P. Robbins, Stephen . 1996. *Perilaku Organisai (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosakarya.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia\Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- R.L Mathis dan John Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar . 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. 2004. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2004. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto. 1998. *Statistika*. Jakarta : Erlangga.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet.1*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Umar, Husein . 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PTSUN
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

2. Skripsi

- Gatot. 2017. *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)
- Gatot. 2017. *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)
- Larasati, Dyah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)*, (Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Maizar, Jon. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat*. Semarang: Skripsi Universitas Semarang. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

3. Jurnal

- Bahri, Syaiful Dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang*. Medan: Jurnal Pascasarjana Universitas

- Muhammadiyah Sumatera Utara. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Ikhsan Abd. Wahid. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. Morowali: Jurnal Katalogis, Vol 4 No. 8 ISSN 2302-11, Universitas Tadulako. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 September 2021)
- Jaka, I Nyoman Alit Wiratama. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mengutama Kabupaten Bandung*, (Jakarta: Jurnal Manajemen Volume 7 Nomor 2. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Nawal Ika Susanti. 2016. *Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kabupaten banyuwangi)*. Banyuwangi : Jurnal Ekonomi Islam, Vol 9, No 2. (Diakses Google Cendekia tanggal 25 Maret 2019)