

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS  
MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



**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 ISLAM**

**OLEH:**

**RIDHO ADNAN WIRANTO**

**NIM: 16820108**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:**

**HASAN AL BANA, SEI., M.E.**

**NIP: 19900312 000000 1 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**



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-885/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIDHO ADNAN WIRANTO  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820108  
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Desember 2020  
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

Hasan Al Banna, SEI., M.E  
SIGNED

Valid ID: 5fe2ad68b6d00



Penguji I

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

Valid ID: 5fdeda9fe96d4



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 5fe2ac5fe88b3



Yogyakarta, 18 Desember 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 5fe2bb8bca437



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Ridho Adnan Wiranto

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Ridho Adnan Wiranto

NIM : 16820108

Judul Skripsi : “Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 08 Desember 2020

Pembimbing

**Hasan Al Banna, SEI., M.E**

**NIP: 19900312 000000 1 301**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN



Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ridho Adnan Wiranto

NIM : 16820108

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau pun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipahami dan digunakan semestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Penyusun



**Ridho Adnan Wiranto**  
**NIM. 16820108**

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Ridho Adnan Wiranto  
NIM : 16820108  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri 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/ penyusun dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta  
Pada Tanggal 10 Desember 2020  
Pembuat Pernyataan

  
**Ridho Adnan Wiranto**  
**NIM. 16820108**

## MOTTO

*“Mintalah kepada Allah bahkan meminta tali  
sendal sekalipun”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Tuhan semesta alam, atas limpahan nikmat serta segala kemudahan dan kekuatan yang diberikan dari orang-orang yang terkasih, bukanlah akhir dari segala hal namun ini langkah yang harus ditempuh untuk memenuhi proses kehidupan, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan akibat dari doa dan dukungan orang terdekat. Skripsi saya ini dipersembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta

Bapak Multazam dan Ibu Hesti Handayani

(Keluarga Besar)

Yang selalu memberikan nasihat, dukungan serta doa yang sangat kuat untuk menyokong hidup anaknya, Teruntuk ketiga saudara lelaki ku, Mas Heru dan Mba Lilik serta keluarga, Mas Tanto, dan Dek Lana yang telah memudahkan jalanku dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                          |
|------------|------|--------------------|-------------------------------|
| ا          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan            |
| ب          | Ba'  | B                  | Be                            |
| ت          | Ta'  | T                  | Te                            |
| ث          | Sa'  | Ś                  | Es<br>(dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                            |
| ح          | Ha'  | H                  | Ha<br>(dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha' | Kh                 | Ka dan ha                     |
| د          | Dal  | D                  | De                            |
| ذ          | DZal | Z                  | Zet                           |
| ر          | Ra'  | R                  | Er                            |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                           |
| س          | Sin  | S                  | Es                            |
| ش          | Syin | Sy                 | Es dan ye                     |
| ص          | Shad | Sh                 | Es<br>(dengan titik di bawah) |
| ض          | Dad  | Dh                 | De<br>(dengan titik di bawah) |



| Huruf Arab | Nama   | Huruf Latin | Nama                           |
|------------|--------|-------------|--------------------------------|
| ط          | Ta'    | Th          | Te<br>(dengan titik di bawah)  |
| ظ          | Dza'   | Zh          | Zet<br>(dengan titik di bawah) |
| ع          | 'Ain   | ‘           | Koma terbalik di atas          |
| غ          | Gain   | Gh          | Ge dan ha                      |
| ف          | Fa'    | F           | Ef                             |
| ق          | Qaf    | Q           | Ki                             |
| ك          | Kaf    | K           | Ka                             |
| ل          | Lam    | L           | El                             |
| م          | Min    | M           | Em                             |
| ن          | Nun    | N           | En                             |
| و          | Wawu   | W           | We                             |
| ه          | Ha'    | H           | Ha                             |
| ء          | Hamzah | ‘           | Apostref                       |
| ي          | Ya'    | Y           | Ye                             |

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## 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 katasandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

|               |         |                           |
|---------------|---------|---------------------------|
| حكمة          | Ditulis | <i>Hikmah</i>             |
| علة           | Ditulis | <i>'illah</i>             |
| كرمة الأولياء | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

|           |        |         |                |
|-----------|--------|---------|----------------|
| --- َ --- | Fathah | Ditulis | A              |
| --- ِ --- | Kasrah | Ditulis | I              |
| --- ُ --- | Dammah | Ditulis | U              |
| فعل       | Fathh  | 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                 |
| جاهليّة                | 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 dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

|                  |         |                        |
|------------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ         | Ditulis | <i>a'antum</i>         |
| أَعَدَّتْ        | Ditulis | <i>u'iddat</i>         |
| لَنَنْشْكُرْتُمْ | Ditulis | <i>la'in syakartum</i> |

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

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

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

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

3. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya serta Hidayah yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa terjunjung tinggi Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah Nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag, M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pratiwi, S.Psi, M.M selaku ketua prodi Perbankan Syariah
4. Bapak Hasan Al Banna SEI., ME selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh dedikasi serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku dosen pembimbing akademik

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang sudah menerima dan mempermudah saya untuk mendapatkan informasi guna kelancaran skripsi
7. Keluarga Perbankan Syariah terutama angkatan 2016, sudah menemani hari-hari di masa kuliah
8. Kepada seluruh sahabat yang sudah membantu dan berkontribusi banyak didalam hidup saya dari sisi segala hal, tanpa membuang rasa kasih sayang dan hormat saya memohon maaf tidak dapat menyebutkan satu persatu

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Hormat Saya,



**Ridho Adnan Wiranto**

**NIM: 16820108**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....              | i    |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....              | ii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....          | iii  |
| TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... | iii  |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                    | v    |
| PEDOMAN TRANSLITERASI .....                  | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                         | xi   |
| ABSTRAK .....                                | xvi  |
| ABSTRACT .....                               | xvii |
| BAB I .....                                  | 1    |
| PENDAHULUAN .....                            | 1    |
| A. Latar Belakang .....                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                     | 6    |
| C. Tujuan Penelitian .....                   | 6    |
| D. Manfaat Penelitian .....                  | 7    |
| E. Sistematika Pembahasan .....              | 8    |
| BAB II .....                                 | 10   |
| LANDASAN TEORI .....                         | 10   |
| A. Landasan Teori .....                      | 10   |
| 1. Perbankan Syariah .....                   | 10   |
| a. Pengertian Perbankan Syariah .....        | 10   |
| b. Landasan Hukum .....                      | 11   |
| 2. Pengawasan Kerja .....                    | 11   |
| a. Pengertian Pengawasan Kerja .....         | 12   |
| b. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja .....        | 13   |
| c. Tahapan Pengawasan Kerja .....            | 14   |
| d. Indikator Pengawasan Kerja .....          | 15   |

|                   |                                                        |    |
|-------------------|--------------------------------------------------------|----|
| e.                | Faktor Pengawasan Kerja .....                          | 17 |
| f.                | Metode Pengawasan Kerja .....                          | 18 |
| g.                | Tujuan Pengawasan Kerja .....                          | 20 |
| 3.                | Lingkungan Kerja .....                                 | 20 |
| a.                | Pengertian Lingkungan Kerja.....                       | 21 |
| b.                | Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....           | 22 |
| c.                | Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....                    | 24 |
| d.                | Manfaat Lingkungan Kerja.....                          | 26 |
| 4.                | Karakteristik Individu .....                           | 27 |
| a.                | Pengertian Karakteristik Individu.....                 | 27 |
| b.                | Variabel Karakteristik Individu .....                  | 28 |
| c.                | Sistem Karakteristik Individu.....                     | 29 |
| d.                | Indikator Karakteristik Individu .....                 | 30 |
| 5.                | Kinerja Karyawan .....                                 | 31 |
| a.                | Pengertian Kinerja Karyawan.....                       | 32 |
| b.                | Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....                   | 32 |
| c.                | Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja .....            | 33 |
| d.                | Indikator Kinerja Karyawan .....                       | 35 |
| B.                | Telaah Pustaka .....                                   | 36 |
| C.                | Pengembangan Hipotesis .....                           | 44 |
| BAB III           | .....                                                  | 48 |
| METODE PENELITIAN | .....                                                  | 48 |
| A.                | Pendekatan dan Jenis Penelitian .....                  | 48 |
| 2.                | Variabel Penelitian .....                              | 49 |
| 3.                | Skala Pengukuran .....                                 | 49 |
| B.                | Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian ..... | 50 |
| 4.                | Populasi dan Sampel .....                              | 51 |
| 5.                | Instrumen Penelitian .....                             | 52 |
| 6.                | Teknik Analisis Data .....                             | 53 |
| 7.                | Uji Asumsi Klasik .....                                | 55 |
| 8.                | Uji Hipotesis .....                                    | 57 |
| BAB IV            | .....                                                  | 60 |

|                                               |       |
|-----------------------------------------------|-------|
| HASIL DAN PEMBAHASAN.....                     | 60    |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....       | 60    |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan.....            | 60    |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan .....             | 61    |
| 4. Struktur Organisasi Perusahaan.....        | 62    |
| B. Hasil dan Analisis .....                   | 63    |
| 1. Karakteristik Responden .....              | 63    |
| 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 65    |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....               | 71    |
| 4. Hasil Uji Hipotesis .....                  | 75    |
| 5. Pembahasan Hasil Penelitian.....           | 80    |
| BAB V.....                                    | 91    |
| PENUTUP.....                                  | 91    |
| A. Kesimpulan .....                           | 91    |
| B. Keterbatasan Penelitian.....               | 92    |
| DAFTAR PUSTAKA .....                          | 93    |
| LAMPIRAN.....                                 | i     |
| Lampiran 1 .....                              | i     |
| KUESIONER PENELITIAN .....                    | i     |
| PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER .....            | i     |
| KUESIONER.....                                | ii    |
| Lampiran 2 .....                              | v     |
| DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN .....        | v     |
| Lampiran 3 .....                              | ix    |
| HASIL OLAH DATA .....                         | ix    |
| Lampiran 4 .....                              | xviii |
| TRANSKIP WAWANCARA ONLINE.....                | xviii |
| Lampiran 5 .....                              | xxv   |
| Lampiran 6 .....                              | xxvi  |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                    | xxvi  |

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penelitian ini bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan IBM SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang pertama pengawasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengawasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work supervision, work environment, and individual characteristics on the performance of employees of PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. This research is quantitative or statistical in nature which aims to test the previously established hypotheses. This population in this study amounted to 33 employees. The sampling technique was purposive sampling. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test with IBM SPSS 25.

The result showed that the first, job supervision has a positive and significant effect on employee performance. Second, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Third, individual characteristics has a positive and significant effect on employee performance. And the last one is that job supervision, work environment, and individual characteristics together have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** job supervision, work environment, individual characteristics, employee performance.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Industri perbankan syariah mengalami perkembangan yang positif setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Snapshot Perbankan Syariah (2019) periode Juni, menyatakan persentase *market share* tertinggi dipegang oleh Bank Umum Syariah sebesar 64,68% dan yang terendah adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebesar 2,49%. Perkembangan perbankan syariah yang positif tersebut disebabkan oleh karena perbankan syariah merupakan salah satu alternatif yang dapat diandalkan dan dapat menarik perhatian semua orang. Hal ini merupakan ciri khas dari sistem syariah yang praktiknya dengan asas bagi hasil sehingga mejadikan pilihan sistem yang menghasilkan profit antara dan pihak bank dan publik. Serta menekankan kewajaran transaksi dan investasi. Etika, mengutamakan nilai persatuan dan menjalin persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari praktik spekulasi pada setiap transaksi.

Bank syariah megutamakan kualitas pelayanan dan sejalan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik serta kemampuan dan bekal teknologi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta menyampaikan informasi secara akurat dan jelas mengenai produk dan layanan perbankan syariah kepada nasabah, dengan tetap memenuhi hukum syariah, sehingga perkembangan perbankan syariah yang positif dari tahun ke tahun dapat tercapai. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses pada tanggal 10 Agustus 2020 pada pukul 09.00



Namun Nilam Sari (2018) mengatakan perkembangan perbankan syariah perlu adanya sumber daya manusia yang memungkinkan dari segi kualitas maupun kuantitas, tetapi faktanya sumber daya manusia dalam perbankan syariah memiliki kualitas dan kuantitas yang masih rendah.

Kualitas sumber daya manusia yang baik serta kompeten yang menjadi program dalam meningkatkan perkembangan perbankan syariah yang positif, terbentuk dari kinerja karyawan yang meningkat. Karena menurut Amani (2018) kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan dari implementasi rencana kerja sebuah institusi dan dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja pada institusi baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengaruh kinerja terhadap perusahaan sangatlah besar, karena kinerja yang baik akan memberikan dampak yang bagus untuk perusahaan. Berbeda dengan adanya kinerja yang rendah berdampak buruk juga kepada perusahaan.

Hasil dari kemampuan pegawai yang bagus karena adanya beberapa faktor pendukung. Seperti disampaikan oleh Silvera (2017) yang memperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif, dan motivasi. Sama halnya seperti Abdul Latief (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa keselamatan dan kesehatan kerja.

Namun dari hasil penelitian Rosinta (2017), dengan melakukan pengawasan kerja yang dilakukan atasan kepada bawahannya akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas beserta kewajiban dengan baik sehingga berpengaruh

signifikan, dan juga dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menjadi nilai dan keunggulan tersendiri bagi perusahaan. Sedangkan menurut Ilham (2016) menyatakan bahwa dampak lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga berdampak pada kinerja yang baik, dan juga pemberian motivasi pada karyawan secara langsung mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Dan penelitian yang dilakukan Nur Hanifah (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu dalam aktivitas sehari-hari memang berbeda-beda, namun karakteristik individu berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan.

Sehingga penulis menyimpulkan bahwa pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu merupakan faktor sekaligus suatu cara yang harus dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan kinerja karyawan efektif dan maksimal sehingga akan berpengaruh baik kepada hasil perusahaan dan tercapainya tujuan-tujuan yang ada didalam suatu perusahaan. Karena Effendi (2014) mengatakan pengawasan merupakan suatu proses yang menjamin berjalannya tujuan-tujuan pada perusahaan dan sudah dibuat oleh setiap manajemen. Pengawasan juga diartikan berupa tindakan atau cara dalam mencegah terjadinya hal-hal menyimpang dalam skala besar maupun kecil dari karyawan dan berpotensi dalam menggagalkan jalannya tujuan organisasi sehingga pengawasan sangat diperlukan agar tujuan-tujuan organisasi akan tercapai, pengawasan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik.

Menurut A. Aji (2015) mengatakan lingkungan kerja yaitu lingkungan yang pegawainya bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat

mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan produktivitas instansi. Kondisi lingkungan kerja yang produktif akan meningkatkan kinerja dari para pegawai, sedangkan pada saat yang sama, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Dayat (2018) karakteristik individu dimiliki oleh karyawan, perbedaan karakteristik tersebut penyebabnya ada beberapa hal, seperti *background* sikap, kemampuan karyawan, pikiran maupun aspek lain yang dimiliki karyawan. Perbedaan ini bisa berpengaruh pada proses penyelenggaraan kegiatan. Kinerja pegawai yang meningkat akan dipengaruhi salah satunya dalam bentuk karakteristik individu, karena memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap orang memiliki nilai intrinsiknya sendiri yang dibentuk oleh lingkungan tempat tinggalnya, sehingga nilai-nilai tersebut akan terbawa ke lingkungan serta situasi kerja. Maka dari itu nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda dan harus dipahami oleh organisasi sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi calon karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Ardansyah dan Wasilawati Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung dengan judul Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Secara ringkas, pengawasan memiliki korelasi positif dengan kinerja KSK, disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan KSK, sehingga pengawasan dan disiplin sama-sama memiliki korelasi positif dengan kinerja KSK pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. (Ardansyah 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina dari Fakultas Ekonomi Riau, penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. Studi kasus pada Kantor Cabang Pembantu Flamboyan sehingga memperoleh hasil lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung secara positif dan signifikan. (Syafrina 2018)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Hanifah Fauziah, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Administrasi Bisnis Universitas Islam Bandung, penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dari jumlah 63 responden memiliki tingkat karakteristik individu dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan juga bahwa karyawan bagian twisting memiliki sifat aspiratif dan inspiratif untuk memaparkan gagasan yang bertujuan mencapai kemudahan pekerjaan. (Fauziah 2014)

Dari ketiga penelitian yang sudah penulis paparkan sebelumnya, penelitian pertama hanya menggunakan dua variabel X dengan variabel disiplin kerja menjadi pembeda, menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan pada penelitian kedua hanya terfokus pada satu variabel X saja berupa lingkungan kerja, sebab penelitian hanya satu variabel maka peneliti menggunakan metode analisis regresi linier sederhana berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan metode penelitian analisis linier berganda. Pada penelitian ketiga sama halnya dengan penelitian pertama yaitu menggunakan dua variabel dengan variabel budaya

organisasi sebagai pembeda, sedangkan pada metode yang digunakan berupa rumus Yamane yang menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak.

Sehingga penulis ingin menggabungkan ketiga variabel X dan satu variabel Y untuk dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalpenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan kedepannya memiliki kegunaan atau manfaat. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Menjadi sumber ilmu untuk para akademisi dibidang sumber daya manusia ataupun yang lainnya. Terutama yang ingin mengetahui lebih jauh tentang dampak pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan yang digunakan perusahaan untuk menentukan langkah yang diambil khususnya pada segi sumber daya manusia yang berhubungan pada pengawasan kerja, lingkungan kerja maupun karakteristik individu, yang sangat perlu di perhatikan dari pihak perusahaan maupun sesama karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang akan digunakan oleh peneliti selanjutnya, sehingga akan menjadi alat bantu yang bermanfaat untuk menyelesaikan penelitian.



## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran dan mempermudah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka akan penulis sajikan sistematika pembahasan yang mencakup secara garis besar dari penelitian yang dilakukan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Adapun dalam latar belakang itu sendiri berisi tentang alasan pemilihan masalah dari objek penelitian berupa pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk referensi untuk hasil yang diharapkan. Rumusan masalah menjelaskan keterbatasan penelitian yaitu sebagai inti penelitian, kemudian tujuan dan manfaat penelitian, sehingga menegaskan *urgensi* penelitian tersebut. Bab ini diakhiri dengan pembahasan sistematis untuk menentukan arah penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Mencakup kerangka teori dan hipotesis, serta berisi tinjauan pustaka yang dirujuk, dan teori-teori yang menjadi dasar penelitian, termasuk teori tentang pengawasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Bab ini diakhiri dengan hipotesis yang akan diuji.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Mencakup metode atau penggunaan teknik pada proses penelitian. Metode yang digunakan berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik

pengumpulan data, teknik pengambilan sampel sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.

#### BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Mencakup inti dari penelitian dan membahas tentang interpretasi hasil dari data yang diolah, berupa menganalisis data secara deskriptif, pengujian hipotesis klasik, pengujian hipotesis dan analisis data yang dibahas.

#### BAB V PENUTUP

Sebagai penutup pembahasan pada penelitian ini akan dipaparkan kesimpulan dan batasan hasil penelitian. Selain itu ada beberapa saran nantinya yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti, akademisi, dan masyarakat luas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan dengan mengumpulkan data kemudian menguji menggunakan analisis regresi linier berganda, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak mempelajari semua aspek yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan.
2. Peneliti hanya menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada salah satu karyawan yaitu *customer service*, peneliti tidak menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan lain, dan wawancara yang dilakukan terbatas.

## C. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya dalam pengembangan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai bank perkreditan rakyat syariah yang dapat bersaing dengan bank lain hendaknya dapat melakukan kiat-kiat yang menunjang kinerja karyawan, seperti pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu itu sendiri.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Peneliti sebaiknya lebih mengkaji dari segi variabel yang akan diuji, dan lebih memperbanyak referensi yang diperlukan serta lebih selektif untuk melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rahman, Agus. Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik. 2017
- ali mauludi. 2016. *Teknik Belajar Statistik 2*. Jakarta: indeks: alim's publishing.
- Amani, Nailil. 2018. "Strategi Untuk Meningkatkan Kulaitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah Kantor Cabang Purwokerto."
- Ananda, Sella Selvia, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK )." *Jurnal Administrasi Bisnis* 58 (1).
- Angraeni, Ike. 2016. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor)." *JOM FISIP* 3 (2).  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Aset, Perkembangan, and Pertumbuhan Aset. 2019. "Snapshot Perbankan Syariah Juni 2019."
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Devi Arieni. 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau

JEMBER.” *Jurnal Ilmiah INOVASI*, Vol.15 No.3 Hal. 84-89 151 (2013): 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>.

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Fauziah, Hanifah. 2014. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT . Dewa Sutratex II Cimahi.” *Prosiding Manajemen* 5 (1): 11–19.

Ghozali, Imam. 2016. *Apikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM Spss 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

———. 2013. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Rahmat. 2018. “Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Strategik.” *Volume V, Nomor 2-V* (Juli-Desember 2016): 351–65. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/download/3489/3273>.

Hidayat, Rahmat, and Anna Cavorina. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing.” *Journal of Applied Business Administration* 1 (2): 337–47. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>.

Himma, Mahmudatul. 2017. “Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja



Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11 (2): 147–60.

Ikhsan Hajati Dayat, Dwi Wahyu Hj. Nurul Wahyuni. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Politeknik Kotabaru ). Latar Belakang Masalah Tujuan Penelitian Tinjauan Teori.” *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 7 (1): 1–10.

Katini, A.Aji Tri Budianto dan Amelia. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 3 (1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>.

Latief, Abdul, Koko Pribadi, and Mummah Rizqi Zati. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10 (2): 167. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11137>.

M. Taufiq Amir. 2014. *Manajemen Strategik: Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marimin, Agus, and Abdul Haris Romdhoni. 2015. “Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1 (02): 75–87. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i02.30>.

Nurlaila, Kurshin M. S. Marsaoly dan. 2017. “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.” *Manajemen Sinergi* 2 (2): 24–33.

Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Ruhana, and Musadieq Ika. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 41 (1): 52–60.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>.

Rahmawati, Nela Pima, Bambang Swasto, and Arik Prasetya. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2): 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. “*Perilaku Organisasi*” Edisi Enam Belas, Penerjemah: Ratna Saraswati Dan Fabriella Sirait. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Romauli Situmeang, Rosinta. 2017. “Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah.” *Ajie* 2 (2): 148–60. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>.

Sabarofek, Margareth Sylvia, Magriet Ester Sawaki, and Universitas Papua. 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu , Budaya Kerja Dan Perilaku Individu

Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Pada Pt . Televisi Mandiri Papua”  
12 (2): 93–106.

Sari, Nilam, and Abrar Amri. 2018. “Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai.” *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan* 18 (2): 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>.

Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Manjar Maju.

Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81.  
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.

Sihombing, Eko Parlindungan, Greis M Sendow, Yantje Uhing, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, and Ratulangi Manado. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (4): 2858–67. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168>.

Silvera. 2019. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 2 (5).  
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4877>.

Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi

A. Jakarta: indeks.

Sofyan, Syaakir. 2016. "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia."

*Bilancia* 10 (2): 91–112.

Sondang P. Sinagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Netode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Ananlisi Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

Susila, Jaka. 2016. "Fiduciary Dalam Produk-Produk Perbankan Syariah." *Al-Ahkam: Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum* 2 (2). <https://doi.org/10.22515/al-ahkam.v2i2.497>.

Syafrina, Nova. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri." *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)* 3 (2).

Syariah, Perbankan, D I Indonesia, Periode Tahun, and Muhammad Luthfi Qolby.

2013. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pembiayaan Pada Perbankan Syariah Di Indonesia Periode Tahun 2007 - 2013." *Economics Development Analysis Journal* 2 (4): 367–83. <https://doi.org/10.15294/edaj.v2i4.3206>.

Tika, M.P. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Tutik, Titik Triwulan. 2016. “Kedudukan Hukum Perbankan Syariah Dalam Sistem Perbankan Nasional.” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7 (1): 1. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i1.1-27>.

Yuyun, Toding Anastasya. 2016. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.” *EJournal Administrasi Bisnis* 4 (2): 386–99. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/\\_artikel\\_ejournal\\_genap\\_yuyun\\_\(06-09-16-03-22-55\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_(06-09-16-03-22-55).pdf).

Zuky, Philip, Sonteria Telaumbanua, Inneke Pramansyah, Leni Suherna, and A Pendahuluan. 2019. “Philip Zuky – Ilmu Manajemen THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE Philip Zuky – Ilmu Manajemen.” *Jurnal.Darmaagung.Ac.Id Vol 2 No 2 2*: 337–48.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Assalamualaikum.wr.wb.

Perkenalkan nama saya Ridho Adnan Wiranto mahasiswa perbankan syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedang melakukan penelitian di BPRS Madina Mandiri Sejahtera untuk keperluan skripsi. Berikut saya lampirkan prosedur pengisian kuesioner penelitian. Atas kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak-banyak terimakasih.

##### A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon di baca dan di cermati setiap pernyataan dan berilah tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.

Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS)        | = 4 |
| Setuju (S)                | = 3 |
| Tidak Seju                | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Pernyataan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya dalam penelitian ini.

##### B. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Bagian/Jabatan :
4. Lama bekerja ☐ < 1 Tahun ☐ Antara 1-5 Tahun  
☐ Antara 6 – 10 Tahun ☐ > 10 Tahun
5. Pendidikan terakhir ☐ SMA/ sederajat ☐ S1



☐ Diploma (D3)

☐ S2

6. Status

:.....

### KUESIONER

| PERTANYAAN       |                                                                                               | JAWABAN |    |   |    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|----|
|                  |                                                                                               | STS     | TS | S | SS |
| Pengawasan Kerja |                                                                                               |         |    |   |    |
| 1.               | Pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produk dari perusahaan |         |    |   |    |
| 2.               | Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan                           |         |    |   |    |
| 3.               | Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan                    |         |    |   |    |
| 4.               | Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan                   |         |    |   |    |
| 5.               | Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya                                              |         |    |   |    |
| 6.               | Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan /kesalahan         |         |    |   |    |
| 7.               | Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik                         |         |    |   |    |
| 8.               | Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaikinya                       |         |    |   |    |
| 9.               | Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan                                   |         |    |   |    |
| 10.              | Pimpinan sering membantu setiap kali karyawan menemui kesulitan dalam bekerja                 |         |    |   |    |
| 11.              | Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan                        |         |    |   |    |
| 12.              | Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja                    |         |    |   |    |
| Lingkungan Kerja |                                                                                               |         |    |   |    |

|                               |                                                                                                                 |  |  |  |  |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 13.                           | Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis                                                                     |  |  |  |  |
| 14.                           | Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja                                    |  |  |  |  |
| 15.                           | Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik                             |  |  |  |  |
| 16.                           | Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja                                          |  |  |  |  |
| 17.                           | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan                  |  |  |  |  |
| 18.                           | Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah                                       |  |  |  |  |
| 19.                           | Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja |  |  |  |  |
| 20.                           | Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin                                                           |  |  |  |  |
| 21.                           | Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja                            |  |  |  |  |
| <b>Karakteristik Individu</b> |                                                                                                                 |  |  |  |  |
| 22.                           | Kemampuan saya dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat                                                       |  |  |  |  |
| 23.                           | Dengan kemampuan intelektual yang saya miliki saya merasa mudah dalam memahami suatu pekerjaan                  |  |  |  |  |
| 24.                           | Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya                                       |  |  |  |  |
| 25.                           | Sikap saya dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam instansi                                    |  |  |  |  |
| 26.                           | Dalam mengambil keputusan saya memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan                          |  |  |  |  |
| 27.                           | Saya senang apabila ada karyawan baru yang bergabung di perusahaan                                              |  |  |  |  |

|                         |                                                                                                             |  |  |  |  |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 28.                     | Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan                            |  |  |  |  |
| 29.                     | Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya dapat sekarang ini                                            |  |  |  |  |
| 30.                     | Saya menerapkan nilai dalam setiap pekerjaan                                                                |  |  |  |  |
| 31.                     | Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan                                                       |  |  |  |  |
| <b>Kinerja Karyawan</b> |                                                                                                             |  |  |  |  |
| 32.                     | Sarana dan prasarana yang ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya                                          |  |  |  |  |
| 33.                     | Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan perusahaan                                            |  |  |  |  |
| 34.                     | Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata pegawai lain                                            |  |  |  |  |
| 35.                     | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan                               |  |  |  |  |
| 36.                     | Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan                                         |  |  |  |  |
| 37.                     | Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas perusahaan                              |  |  |  |  |
| 38.                     | Dalam bekerja saya harus menjaga kerapian                                                                   |  |  |  |  |
| 39.                     | Memperhatikan kecakapan dalam penyelesaian pekerjaan selalu saya lakukan                                    |  |  |  |  |
| 40.                     | Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan |  |  |  |  |
| 41.                     | Nasabah tidak menunggu lama saat sedang berinteraksi dengan saya                                            |  |  |  |  |
| 42.                     | Ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur                               |  |  |  |  |
| 43.                     | Saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan                            |  |  |  |  |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 |

| Lingkungan Kerja |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| X2.1             | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | Score |
| 3                | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 32    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 30    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36    |
| 4                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 30    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 30    |
| 2                | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 18    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 28    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 31    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27    |
| 4                | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 32    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 32    |
| 1                | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 13    |
| 4                | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 30    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 34    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 31    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27    |
| 4                | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 32    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27    |
| 4                | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 33    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36    |
| 3                | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 29    |
| 4                | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 33    |
| 4                | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 30    |
| 3                | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 32    |
| 3                | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 30    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 28    |
| 3                | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 30    |
| 4                | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 35    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

| Karakteristik Individu |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| X3.1                   | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | Score |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 35    |
| 3                      | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4     | 33    |
| 4                      | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 38    |
| 1                      | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1     | 12    |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 2                      | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 21    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 31    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 35    |
| 3                      | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 33    |
| 2                      | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1     | 14    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4     | 34    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 35    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 31    |
| 4                      | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 37    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 31    |
| 3                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 31    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 32    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 33    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 33    |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 31    |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4     | 36    |
| 3                      | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 34    |



| Kinerja Karyawan |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |       |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-------|
| Y.1              | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Score |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 4                | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 53    |
| 3                | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 41    |
| 4                | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 48    |
| 3                | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 43    |
| 4                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 50    |
| 1                | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 21    |
| 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 56    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 37    |
| 3                | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 41    |
| 3                | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 56    |
| 2                | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 26    |
| 4                | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 51    |
| 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 55    |
| 2                | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 18    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 4                | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 50    |
| 4                | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 48    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 4                | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 50    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 3                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 52    |
| 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 56    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 43    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 46    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 42    |
| 3                | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 45    |
| 3                | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 40    |
| 4                | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 48    |
| 3                | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 46    |

### Lampiran 3

#### HASIL OLAH DATA

##### A. Uji Validitas

##### 1) Pengawasan Kerja

| Correlations |                     |                  |
|--------------|---------------------|------------------|
|              |                     | Pengawasan Kerja |
| X1.1         | Pearson Correlation | .889**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.2         | Pearson Correlation | .769**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.3         | Pearson Correlation | .858**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.4         | Pearson Correlation | .755**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.5         | Pearson Correlation | .873**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.6         | Pearson Correlation | .842**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.7         | Pearson Correlation | .809**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X1.8         | Pearson Correlation | .813**           |
|              | Sig. (2-tailed)     |                  |
|              | N                   |                  |

|                  |                     |        |
|------------------|---------------------|--------|
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X1.9             | Pearson Correlation | .694** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X1.10            | Pearson Correlation | .730** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X1.11            | Pearson Correlation | .676** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X1.12            | Pearson Correlation | .862** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Pengawasan Kerja | Pearson Correlation | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     |        |
|                  | N                   | 33     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2) Lingkungan Kerja

| Correlations |                     |                  |
|--------------|---------------------|------------------|
|              |                     | Lingkungan Kerja |
| X2.1         | Pearson Correlation | .859**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X2.2         | Pearson Correlation | .811**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| X2.3         | Pearson Correlation | .890**           |

|                  |                     |        |
|------------------|---------------------|--------|
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.4             | Pearson Correlation | .874** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.5             | Pearson Correlation | .704** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.6             | Pearson Correlation | .729** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.7             | Pearson Correlation | .792** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.8             | Pearson Correlation | .821** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| X2.9             | Pearson Correlation | .830** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     |        |
|                  | N                   | 33     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3) Karakteristik Individu

#### Correlations

|       |                     | Karakteristik Individu |
|-------|---------------------|------------------------|
| X3.1  | Pearson Correlation | .918**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.2  | Pearson Correlation | .862**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.3  | Pearson Correlation | .852**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.4  | Pearson Correlation | .868**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.5  | Pearson Correlation | .811**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.6  | Pearson Correlation | .922**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.7  | Pearson Correlation | .913**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.8  | Pearson Correlation | .884**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.9  | Pearson Correlation | .804**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |
| X3.10 | Pearson Correlation | .921**                 |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |
|       | N                   | 33                     |

|                        |                     |    |
|------------------------|---------------------|----|
| Karakteristik Individu | Pearson Correlation | 1  |
|                        | Sig. (2-tailed)     |    |
|                        | N                   | 33 |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4) Kinerja Karyawan

| Correlations |                     |                  |
|--------------|---------------------|------------------|
|              |                     | Kinerja Karyawan |
| Y.1          | Pearson Correlation | .898**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.2          | Pearson Correlation | .875**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.3          | Pearson Correlation | .835**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.4          | Pearson Correlation | .806**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.5          | Pearson Correlation | .906**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.6          | Pearson Correlation | .822**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.7          | Pearson Correlation | .831**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |
| Y.8          | Pearson Correlation | .934**           |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,000             |
|              | N                   | 33               |



|                  |                     |        |
|------------------|---------------------|--------|
| Y.9              | Pearson Correlation | .861** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Y.10             | Pearson Correlation | .880** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Y.11             | Pearson Correlation | .927** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Y.12             | Pearson Correlation | .844** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Y.13             | Pearson Correlation | .924** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Y.14             | Pearson Correlation | .938** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000   |
|                  | N                   | 33     |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     |        |
| N                |                     | 33     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## B. Uji Reliabilitas

### 1) Pengawasan Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .948             | 12         |

## 2) Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,936             | 9          |

## 3) Karakteristik Individu

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,966             | 10         |

## 4) Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,977             | 14         |

## C. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 33                      |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 3.53584001              |
|                           | Absolute       | .140                    |
| Most Extreme              | Positive       | .105                    |
| Differences               | Negative       | -.140                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z      |                | .806                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .535                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### D. Uji Multikolinieritas

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)             | -7.214                      | 4.426      |                           | -1.630 | .114 |                         |       |
| Pengawasan Kerja       | .324                        | .155       | .237                      | 2.092  | .045 | .416                    | 2.401 |
| Lingkungan Kerja       | .738                        | .301       | .395                      | 2.447  | .021 | .205                    | 4.876 |
| Karakteristik Individu | .518                        | .229       | .353                      | 2.268  | .031 | .221                    | 4.521 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### E. Uji Heteroskedastisitas

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)             | 3.073                       | 3.200      |                           | .960  | .345 |
| Pengawasan Kerja       | .000                        | .112       | -.001                     | -.004 | .997 |
| Lingkungan Kerja       | -.014                       | .218       | -.026                     | -.064 | .950 |
| Karakteristik Individu | -.007                       | .165       | -.017                     | -.043 | .966 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

#### F. Uji Autokorelasi

#### G. Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .919 <sup>a</sup> | .845     | .829              | 3.702                      | 1.712         |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## H. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)             | -7.214                      | 4.426      |                           | -1.630 | .114 |
| Pengawasan Kerja       | .324                        | .155       | .237                      | 2.092  | .045 |
| Lingkungan Kerja       | .738                        | .301       | .395                      | 2.447  | .021 |
| Karakteristik Individu | .518                        | .229       | .353                      | 2.268  | .031 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## I. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)             | -7.214                      | 4.426      |                           | -1.630 | .114 |
| Pengawasan Kerja       | .324                        | .155       | .237                      | 2.092  | .045 |
| Lingkungan Kerja       | .738                        | .301       | .395                      | 2.447  | .021 |
| Karakteristik Individu | .518                        | .229       | .353                      | 2.268  | .031 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## J. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 2160.124       | 3  | 720.041     | 52.546 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 397.392        | 29 | 13.703      |        |                   |
| Total      | 2557.515       | 32 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja

## K. Uji Determinasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .919 <sup>a</sup> | .845     | .829              | 3.702                      |

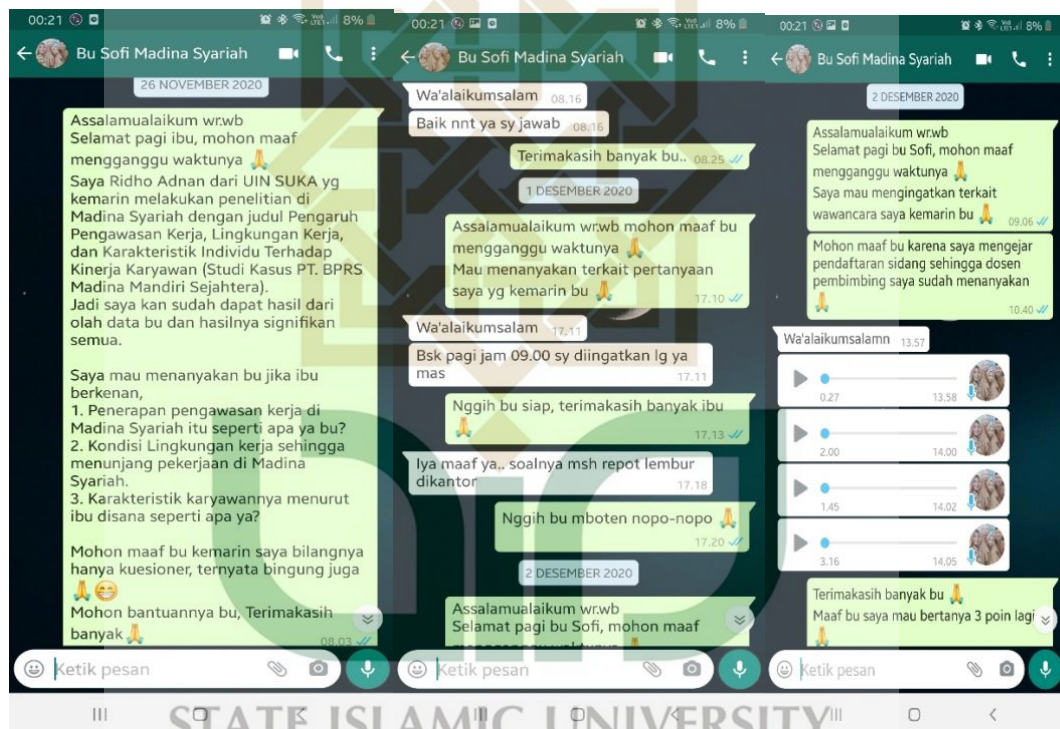
## Lampiran 4

### TRANSKIP WAWANCARA ONLINE

Narasumber : Ibu Sofi

Jabatan : HRD dan GA

Hari/Tanggal :



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Penulis : Penerapan pengawasan kerja di Madina Syariah itu seperti apa bu?

Narasumber : Penerapan pengawasan kerja saat ini kita dari pengawasan internal menggunakan pengawasan yang dilakukan atasan, karyawan yang langsung diawasi oleh *supervisor*, kemudian *supervisor* yang diawasi langsung oleh GM, dan GM diawasi langsung oleh direksi serta Dewan Pengawas Syariah dan dibantu oleh SPI (Sistem Pengendalian Intern) yaitu internal audit yang memiliki tugas mengecek, mengaudit mengevaluasi seluruh pekerjaan dari seluruh bagian yang ada di Bank Madina Syariah. Sedangkan untuk



pengawasan secara eksternal dilakukan oleh OJK, BI, Pajak, Depnaker Jogja.

Penulis : Kondisi lingkungan kerja seperti apakah yang menunjang pekerjaan karyawan dalam bekerja di Madina Syariah?

Narasumber : Kondisi yang nyaman, jika lingkungan kerja tidak nyaman maka orang yang bekerja pun tidak akan nyaman. Nyaman itu seperti apa? Bersih, rapi, sirkulasi udara baik, pencahayaan baik, penggunaan AC untuk menetralsisir suhu ruangan supaya tidak kepanasan. Lokasi Madina Syariah pun mudah dijangkau, parkir yang luas, untuk peralatan dalam bekerja setiap karyawan mendapatkan fasilitas yang insyaAllah menunjang karyawan dalam bekerja, misalnya meja kerja, komputer/ laptop, lemari, kursi, itu adalah komponen-komponen yang menunjang kondisi lingkungan kerja yang nyaman di bank Madina Syariah.

Penulis : Karakteristik karyawan menurut ibu di Bank Madina Syariah itu seperti apa?

Narasumber : Karakteristik di bank Madina itu berbeda-beda, hal ini dipengaruhi dari latar belakang keluarga yang berbeda, latar belakang pendidikan berbeda, otomatis sifat, karakter, prinsip, pola pikir ya pasti akan berbeda. Misalnya, karyawan yang dengan latar belakang pendidikannya S1 pasti berbeda karakteristiknya dengan karyawan yang latar belakang pendidikannya SMA. Kemudian karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah pasti

memiliki karakteristik yang berbeda, karyawan yang masuk bank Madina dengan kondisi *fresh graduate* dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman pasti berbeda juga, selalu ada perbedaan untuk setiap karyawan, nah bagaimana caranya dari karakteristik individu yang berbeda-beda untuk menyatukan supaya satu visi dan misi? Pertama dimulai dari proses *recruitment*, kita harus selektif dalam memilih calon karyawan yaitu karyawan yang memiliki tujuan bekerja, motivasi dll setidaknya bisa sesuai dengan visi misi bank Madina Syariah, misalnya karyawan harus muslim, untuk yang laki-laki tidak boleh merokok, bersedia setiap pagi mengaji dan setiap hari ditarget dengan bacaan al-quran, kita sampaikan juga ada aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis yang disampaikan diawal. Jika calon karyawan sepakat berarti insyaAllah dia akan mendukung keputusan manajemen, visi misi perusahaan, tapi jika keberatan berarti memang tidak satu visi dengan kita.

Penulis : Dari penjelasan tentang lingkungan kerja yang ada di Madina Syariah, bagaimana penyelesaian konflik antar karyawan maupun antar divisi agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif?

Narasumber : Langkah yang pertama dilakukan ketika ada permasalahan, kita melihat dulu permasalahan itu apakah secara pribadi sehingga berimbas pada kualitas kinerja atau murni masalah perusahaan antar karyawan terkait dengan pekerjaan. Jika masalah pribadi dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang bermasalah, maka

langkah awal yang dilakukan berupa teguran dengan memanggil yang bersangkutan kemudian diajak ngobrol dengan menanyakan apakah ada permasalahan sehingga kinerja menurun, jika memang yang bersangkutan mau cerita maka akan dicarikan solusi bersama. Namun jika yang bersangkutan tidak mau bercerita tidak ada sifat paksaan, hanya diberi himbauan supaya bisa lebih profesional untuk memanaje emosi, pikiran, hati, agar masalah yang sedang terjadi tidak memperburuk kinerja. Jika dari teguran lisan suah dilakukan namun kualitas tetap tidak berubah maka akan diberikan surat teguran.

Penulis : Dengan adanya fasilitas lingkungan kerja, bagaimana peran aktif karyawan dalam menjaga lingkungan kerja yang kondusif?

Narasumber : Pertama adanya OB yang memiliki tugas membersihkan, merawat, dan menjaga serta memastikan seluruh ruang kerja kantor dalam kondisi yang bersih, rapi, wangi dan siap digunakan. Namun ruang kerja kan dihuni oleh banyak orang dan memiliki sifat serta karakter yang berbeda-beda maka setiap karyawan harus menjaga kebersihan juga. Ada aturan yang tidak tertulis namun berlaku, setiap sore hari sebelum karyawan pulang wajib memasukkan merapikan dokumen-dokumen didalam laci kerja atau lemari. Supaya kondisi meja rapi dan akan aman ketika ditinggal pulang, jika ada meja kerja yang tidak rapi maka akan saya tegur selaku supervisor HRD dan GA, apakah kendalanya kurang tempat maka akan dipesankan untuk

melengkapinya. Tetapi ketika sudah memadai namun penyimpanan dokumen tetap tidak rapi sudah ditegur tidak menghiraukan maka akan diaudit oleh internal audit dan akan dibahas rapat direksi namun ketika masih belum ada perubahan maka akan diberikan surat teguran. Karena jika penyimpanan dokumen tidak rapi akan berakibat fatal, dokumen-dokumen yang ada itu dokumen nasabah yang memiliki kekuatan hukum ketika terjadi resiko kepada nasabah sehingga menjadi kekuatan Bank Madina Syariah.

Penulis : Dengan karakteristik individu yang berbeda-beda tersebut, bagaimana peran pimpinan dalam membentuk karakteristik karyawan yang nantinya akan berpengaruh ke kinerja?

Narasumber : Pertama pimpinan contoh yang baik, secara penampilan, secara kedisiplinan, sopan santun, tingkah laku diberikan contoh. Karena contoh itu lebih mudah untuk dilihat dan kemudian lebih mudah untuk diikuti daripada sebatas hanya teori. Kedua, kita memiliki budaya kerja, budaya kerja yang ada di Madina Syariah prinsipnya adalah kekeluargaan, karena waktu efektif setiap karyawan paling banyak habis pada jam kerja sehingga diinginkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Seseorang dapat mendapatkan kenyamanan ketika berada di sebuah keluarga, maka dari itu di bank Madina Syariah menjunjung budaya kekeluargaan. Ketika sudah merasa nyaman mereka akan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga untuk resign memiliki kemungkinan yang kecil dan mereka akan berfikir

cara mempertahankan supaya bekerja di bank Madina, otomatis dengan cara meningkatkan kinerja. Sebagai pimpinan kita menginginkan budaya kekeluargaan, selain budaya kerja kita juga ada peraturan perusahaan yang ada secara tertulis. Dan peraturan perusahaan itu sudah kami daftarkan di Depnaker dan di update setiap 3 tahun sekali, di peraturan perusahaan di atur secara rinci dan detail bagaimana aturan yang berlaku di bank Madina baik dari prinsip, sikap atasan pada bawahan, sikap bawahan terhadap atasan, sikap sesama karyawan, bagaimana proses untuk rekrutmen, cuti, izin, hak dan kewajiban karyawan, hak dan kewajiban pimpinan disitu sudah diatur semua. Dengan adanya peraturan tertulis yang sudah resmi itu menjadi salah satu kekuatan bagi perusahaan, karena yang dikelola pada sebuah perusahaan bukan hanya benda mati, yaitu orang yang memiliki hati, perasaan, pola pikir, dan prinsip yang berbeda-beda, sehingga untuk menyatukan hal itu dibutuhkan peraturan untuk mewujudkan visi misi yang sama.



## Lampiran 5

  
**BANK  
MADINA  
SYARIAH**  
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

*Bismillahirrahmanirrahim*

**SURAT KETERANGAN**  
**No. 494/E.DIR/BPRS-MMS/XII/2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

Nama : RIDHO ADNAN WIRANTO  
No. Mhs : 16820108  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran*.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Bantul, 22 Desember 2020

  
**SABDO NUGROHO, SP**  
Direktur

Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggunharjo,  
Sewon-Bantul, Yogyakarta. 55188  
No. Tlp.: (0274) 428.3747 - Fax.: (0274) 413.636  
Email: bank.madina.syariah@gmail.com  
Website: www.BankMadinaSyariah.com

*Sahabat dalam Bermuamalah*  
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA  
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA  
TERAKREDITASI OJK





## Lampiran 6

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Data Pribadi

Nama : Ridho Adnan Wiranto

Tempat, tanggal lahir : Gn. Batin Baru, 14 Maret 1998

Jenis kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Belum menikah

Alamat : Perum. PT. GGP PG 3 Kec. Terusan Nunyai,  
Lampung Tengah, Lampung

Telepon : 08814117611

Email : [Ridhoadnan27@gmail.com](mailto:Ridhoadnan27@gmail.com)

#### B. Latar Belakang Pendidikan

| JENJANG | TAHUN         | NAMA SEKOLAH                  |
|---------|---------------|-------------------------------|
| TK      | 2002-2004     | TKIT Bustanul Ulum            |
| SD      | 2004-2010     | SDIT Bustanul Ulum            |
| SMP     | 2010-2013     | SMPIT Bustanul Ulum           |
| SMA     | 2013-2016     | SMAN 1 Terusan Nunyai         |
| S1      | 2016-Sekarang | UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta |

### C. Riwayat Organisasi

| No. | Organisasi                                   | Tahun |
|-----|----------------------------------------------|-------|
| 1.  | PMII Rayon Ekuilibrium                       | 2016  |
| 2.  | HMPS Perbankan Syariah                       | 2017  |
| 3.  | Keluarga Pelajar Mahasiswa Lampung<br>Tengah | 2017  |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA