

**PENGARUH DESAIN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI**

CORONA VIRUS DISEASE COVID - 19

(Studi Kasus Pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

Ringga Pranata

17108020013

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 197606162005012002

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

2021



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-361/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DESAIN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE COVID-19 (STUDI KASUS BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RINGGA PRANATA
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020013
Telah diujikan pada : Rabu, 07 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6077dc64a1249



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6075336a7c504



Penguji II

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 6059a5d1be966



Yogyakarta, 07 April 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6077eed782f87



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-03/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Ringga Pranata

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 : Ringga Pranata

NIM : 17108020013

Judul Skripsi : Pengaruh Desain Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, Januari 2021

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP: 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ringga Pranata

NIM : 17108020013

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Desain Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi *Corona Virus Disease Covid-19* (Studi Kasus pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dengan bodynote atau 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 dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Januari 2021

Penyusun



Ringga Pranata
NIM. 17108020013

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN

AKADEMIK

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

Nama : Ringga Pranata

NIM : 17108020013

Jurusan/Prodi : 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 Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Desain Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi *Corona Virus Disease Covid-19* (Studi Kasus pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 21 Januari 2021

Yang menyatakan,



(Ringga Pranata)

MOTTO

Semua pilihan berada di tangan anda, jadi mau berjalan kemana?

(Ringga Pranata)

The good life is a process, not a state of being. It is a direction, not a destination

(Carl Rogers-Psikolog 1902)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah , saya persembahkan Skripsi ini:

Allah SWT

Berkat Rahmat, Rezeki dan Karunianya

Ama, Abak, Amak dan Ayah Tercinta

Era Ariesta, (Alm) Jamaluddin, Farida dan Gusnardi

Terima kasih telah mendidik saya sejak lahir serta mengajari saya tentang agama, arti sebuah kehidupan, akhlak yang mulia serta hidup mandiri. Terima kasih juga atas doa yang dikirimkan dan surga berada dibawah telapak kakimu.

Saudara – Saudaraku

Viona Nadira dan Gasella Putri Nadira

Segala doa serta dukungan kalian yang membuat saya menjadi bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kita bisa membanggakan kedua orang tua dan keluarga besar kelak.

Tante dan Anak-anaknya Tercinta

Efni Yulia Sari dan Elvina Yoni serta anak-anaknya

Segala bentuk doa dan dukungan kalian adalah sumber energi saya dalam menyelesaikan skripsi.

Teman-Temanku

Suka dan duka berada di perantauan memang memberikan cerita tersendiri.

Bersama kalian aku menjadi seseorang yang kuat dan nyaman berada di perantauan. Terima kasih dan semangat mencapai cita-cita.

Almamaterku

Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

حَدَد	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
حَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak 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>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapnya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I

--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
نَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَيْسَ شَرِكُنَا	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

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

I. Penulisan Kata-kata dalam Kalimat

ذَوِي النُّرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Desain Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (studi kasus pada BPRS Mandiri Madina Sejahtera Yogyakarta)”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SunanKalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terimakasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, M.H, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.A, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.HI, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.A, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar membimbing, serta mengarahkan dalam melakukan penulisan skripsi.

6. Seluruh Dosen, Pegawai serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang sangat berarti.
7. Pimpinan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Kedua Orang tua saya yaitu Ama Era Ariesta dan Ayah Gusnardi yang telah memberikan semuanya. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan umur panjang sehingga dapat melihat anak-anaknya sukses.
9. Adik saya Viona Nadira dan Gasella Putri Nadira yang selalu mendoakan saya, semoga kita bisa membahagiakan kedua orang tua dan keluarga besar kelak.
10. Tante Lia dan Tante Yoni beserta anak-anaknya yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan.
11. Teman Seperjuangan dan satu kos di Yogyakarta yaitu Arfan Maulana dan Titik Amini. Terimakasih telah membantu kelancaran skripsi ini. Terima kasih telah bersedia direpotkan untuk mengantarkan proposal penelitian, kuesioner, foto copy, scan, dan masih banyak kebaikan lainnya. Semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan Sukses selalu.
12. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia mengambil data-data yang mendukung penulisan skripsi ini.
13. Sahabat – sahabat perantauan Solok Selatan Yogyakarta angkatan 2017, M. Alif Haekal Safrino, Ridho Irfanodi, Arfan Maulana, Oktavia Hidayati, Aurelia Maurizka Chairany, dan Livia Andita Putri. Terimakasih atas cerita selama kurang lebih 4 tahun di Daerah Istimewa Yogyakarta.
14. Terima kasih untuk kak miftah, kak dani, kak ica yang telah bersedia berbagi ilmu tentang kepenulisan skripsi.
15. Terimakasih untuk Mashduqi dan Novita teman satu Dosen pembimbing yang telah berbagi ilmu tentang penulisan skripsi semoga kita bisa sukses bareng.
16. Teman-teman seperjuangan prodi Perbankan Syariah A angkatan 2017.
17. Sahabat-sahabat seperjuangan. dan sepermainan di Yogyakarta, Annisa, Lathifah Aini, Ulfatun Husna, NopryansyahTantomi, Abdul Mujib Binuqo,

Akbar Nugroho, Nafila Nur Amza, Kamalul Fahmi dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah mengukir cerita serta pengalaman mengikuti event selama di Yogyakarta.

18. Sahabat-sahabat BN, Novia Mauli Putri, Oktavia Hidayati, Iqbal Satria Perdana, Raynold Rizki Zofam, Julia Putri handayani, Rifa Rohadatul Aisy dan Aurelia Maurizka Chairany yang selalu bersama dalam suka dan duka dari sekolah dasar sampai sekarang serta selalu memberi dukungan dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.
19. Sahabat-sahabat Familia dan CCM yang selalu mendoakan dan memberi semangat dalam pembuatan skripsi ini.
20. Seluruh keluarga FORSEBI, Duta Kampus UIN Sunan Kalijaga 2019 yang telah memberikan ilmu serta pengalaman baru yang sangat berharga.
21. Kepada Izza Nurul Latifah yang telah menjadi sahabat di Duta Kampus bersama Tama serta meminjamkan sepeda motor selama pelaksanaan praktek kerja lapangan di BRI Syariah Kcp Prambanan, semoga sehat selalu.
22. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala bentuk kebaikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 Januari 2020



Ringga Pranata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
B. Telaah Pustaka.....	29
C. Pengembangan Hipotesis.....	33
D. Kerangka Pemikiran	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Jenis dan Sumber Data	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Definisi Operasional Variabel	43
H. Teknis Analisis Data.....	45

BAB IV ANANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Objek Penelitian.....	49
B. Karakteristik Responden Penelitian.....	49
C. Uji Instrumen Data	52
D. Uji Asumsi Klasik	55
E. Uji Ananalisis Regresi Berganda.....	59
F. Uji Hipotesis.....	61
G. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	82



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Pertumbuhan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta	3
Tabel 3.1 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	49
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.3 Usia Responden.....	50
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Desain Kerja (X1).....	52
Tabel 4.7 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	53
Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	53
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Sifnifikan F.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R2	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Sifnifikan T.....	63
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	65
Tabel 4.19 Detail Jawaban Responden Desain Kerja (X1).....	66
Tabel 4.20 Detail Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)	69
Tabel 4.21 Detail Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh desain kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 33 karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil penelitian yang di olah dengan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,505 atau sebesar 50,5 %. Hal ini berarti 50,5 % variasi kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19 dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variable independen desain kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,5\% = 49,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Hasil penelitian (Uji T) ini menyatakan desain kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19 studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hasil (Uji F) menunjukkan bahwa desain kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Desain Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pandemi Covid-19.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work design, work discipline, and work environment on employee performance during the COVID-19 epidemic, a case study of BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. This research is quantitative in nature with the aim of testing predetermined hypotheses. The technique of taking in this research is saturated sample, where the entire population is a sample of 33 employees. The data in this study were obtained from distributing questionnaires to employees. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test and hypothesis testing using the IBM SPSS Version 25 application. The results of the research processed by the SPSS version 25 program show that the R square value is 0.505 or by 50.5%. This means that 50.5% of the variation in employee performance during the Covid-19 pandemic can be explained by variations of the three independent variables of work design, work discipline, and work environment. While the rest ($100\% - 50.5\% = 49.5\%$) is explained by reasons other than the model. The results of this study (T test) state that work design and work environment do not have a significant effect on employee performance during the Covid-19 pandemic. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance during the Covid-19 pandemic, a case study of BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. The results (F test) show that work design, work discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance during the Covid-19 pandemic case study of BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

Keywords : Employee Performance, Work Design, Work Discipline, Work Environment, Covid-19 Pandemic.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah adalah lembaga keuangan berbasis syariah yang sangat berkembang pesat di Indonesia. Bank syariah terbagi atas Unit Usaha Syariah (UUS), Bank Umum Syariah (BUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan data statistik bahwa aset yang dimiliki oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) masih tertinggal jauh dibandingkan BUS dan UUS. Berdasarkan dari Rasio keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) periode 2018-2020 menyimpulkan adanya penurunan setiap tahunnya sehingga pembiayaan BPRS di seluruh Indonesia selalu memberikan *performa* yang baik. Berikut tabel perkembangan dan pertumbuhan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah periode 2018-2020.

Tabel 1.1

Perkembangan dan Pertumbuhan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) periode 2018-2020

No	Indikator	2018	2019	2020
1	Total Aset (Milyar)	11,894	13,315	14,155
2	NPF	9,30 %	7,92 %	7,50 %

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK) periode 2018-2020

Berdasarkan tabel diatas bahwasanya Total aset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2018 aset yang dimiliki oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebesar 11,894 *milyar*. Pada tahun 2020 aset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) meningkat menjadi 14,155 *milyar*.

Sedangkan NPF dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan yaitu 9,30 % menjadi 7,50 %. Dapat dikatakan pembiayaan dalam kategori kurang lancar atau yang memiliki kolektabilitas 3-5 menurun dalam tiap tahunnya.

Perkembangan yang sangat pesat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pastinya buah hasil dari kinerja karyawan yang berkompeten. Sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya akan membuat kinerja karyawan terselesaikan dengan baik serta berhasil dalam mencapai target. Suatu perusahaan atau perbankan menjadikan karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sebagai aset. Perusahaan akan memberikan fasilitas, kenyamanan untuk menunjang seluruh aktivitas dalam bekerja demi hasil yang memuaskan. Dengan itu semua Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) akan lebih meningkat jauh tiap tahunnya. Sumber daya manusia merupakan potensi atau kelebihan yang didapatkan manusia dalam bentuk barang atau jasa yang diberikan pada masyarakat (Almasdi dkk:1996).

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki 11 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dan satu Unit Usaha Syariah (UUS) serta OJK sedang menstimulus bank syariah untuk terus tumbuh (tribunjogja.com). Salah satu BPRS yang mengalami kemajuan dan peningkatan dari awal sampai sekarang dirintis di Yogyakarta adalah BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau yang lebih sering disebut Bank Madina Syariah Yogyakarta. Pertumbuhan Bank Madina Syariah Yogyakarta bisa dilihat dari jumlah asset mulai dari tahun 2016 sampai 2019.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta
Periode 2007 - 2019

Tahun.	Jumlah Aset
2007	Rp 1.6 M
2008	Rp. 4.4 M
2009	Rp 8.3 M
2010	Rp. 12 M
2011	Rp 17 M
2012	Rp. 31 M
2013	Rp 25 M
2014	Rp. 32 M
2015	Rp 41 M
2016	Rp. 52 M
2017	Rp 70 M
2018	Rp. 73 M
2019	Rp 86 M

Sumber: bankmadinasyariah.com

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa perkembangan dan pertumbuhan aset Bank Madina Syariah menunjukkan peningkatan tiap tahunnya. Dari tahun 2007 aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebesar Rp 1.621.887.818,86 mengalami peningkatan di tahun 2019 sebesar Rp 86.139.804.314. Pertumbuhan ini merupakan hasil dari kerja keras secara optimal yang dilakukan oleh seluruh karyawan bertujuan untuk kemajuan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal itu juga didukung oleh penghargaan yang didapatkan Bank Madina Syariah yaitu sebagai BPRS yang berkinerja sangat bagus untuk kategori aset 50 M sampai 100 M¹.

¹<https://www.bankmadinasyariah.com/berita/awarding-penerimaan-penghargaan-dari-infobank-2018/>. Diakses pada 27 September 2018 pukul 14.00

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil dari kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam waktu tertentu. Melihat keberhasilan tersebut semua itu tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik demi kemajuan perusahaan, yang mana terdapat beberapa faktor -faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang memuaskan. Menurut Mangkunegara (2001) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, desain kerja dan komunikasi dalam bekerja.

Dilihat dari semua indikator yang sudah dikemukakan oleh kasmir penelitian ini mengambil 3 variabel yaitu desain kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tiga variabel ini dipilih peneliti karena terdapat keserasian dan kesinambungan defenisi terhadap kinerja karyawan pada Pandemi Covid-19. Mulai dari perencanaan, kepatuhan serta lingkungan yang nyaman, aman dan bersih. Faktor pertama adalah Desain pekerjaan. Menurut Arifin (2012) Desain pekerjaan adalah proses dimana penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan dalam melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Penelitian dari Manik (2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, desain kerja dan kualitas

supervisor terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Menurut Hodges dalam Yuspratiwi (1990) disiplin kerja adalah tingkah laku atau sikap untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang ditetapkan baik itu secara perorangan maupun berkelompok. Karyawan harus menunjukkan serta memberikan sikap disiplinnya kepada perusahaan agar semua perkerjakannya bisa terselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian apabila karyawan tersebut memiliki sifat disiplin dalam bekerja maka akan berdampak baik demi kelancaran aktivitas. Hal ini didukung oleh penelitian Meilany, dkk (2015) dari hasil uji regresi linier berganda yang dilakukannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Trianto, (2018) berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linier berganda bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kedua penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian yang menjadi salah satu latar belakang dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini.

Faktor ketiga adalah Lingkungan kerja. Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja merupakan semua sarana dan prasarana yang berada di dalam kantor dalam menunjang aktivitas pekerjaan seperti fasilitas kerja, alat bantu kerja, pencahayaan, ketenangan dan kebersihan. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Wahyuningtyas dkk (2013) dapat ditarik

dari kesimpulan penelitiannya bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga variabel lingkungan kerja diterima. Namun berbeda dengan hasil penelitian Trianto (2018) dan Hardianto (2017) yang mengatakan pada bagian kesimpulannya bahwa Lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan berarti variabel tersebut ditolak dan negatif.

Seiring berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, masyarakat dunia dikejutkan dengan berita bahwa ada wabah menular yang muncul di Negeri Wuhan China. China melaporkan bahwa ada virus menular terbaru pada WHO yaitu tanggal 31 desember 2019 (bbc.com). Menurut Gunawan dan Yulita (2020) mengatakan bahwa (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 SARV-COV-2*) adalah kumpulan virus tersebut dapat menginfeksi sistem pernapasan manusia yang menyebabkan infeksi ringan seperti flu. Indonesia merupakan salah satu Negara yang terjangkit virus menular tersebut. Ini semua dibuktikan berdasarkan data dari Satgas tugas penanganan Covid-19 tercatat bahwa 3.141 kasus baru terkonfirmasi positif covid-19, secara akumulatif ada 221.523 kasus positif Covid-19 di Indonesia². Peningkatan kasus Covid-19 di Indonesia membuat pemerintah harus lebih tanggap untuk mencari agar virus berbahaya ini bisa hilang di Indonesia. Indef Aviliani (2020) menyebut bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja perbankan akan menurun dalam waktu setahun kedepan, dikarenakan *demand*

²<https://nasional.kompas.com/read/2020/09/14/16265091/ini-sebaran-3141-kasus-baru-covid-19-di-indonesia-per-14-september?page=all>. Diakses pada 14 September 2020 pukul 10.20 WIB

yang menurun, artinya masyarakat yang meminta barang dan jasa itu menurun³.

Perbankan merupakan lembaga intermediasi denyut bisnis di Indonesia yang terkena efek dari virus corona. Sehingga ketika masyarakat dipaksa untuk tinggal dirumah maka bank akan terpaksa rela untuk kehilangan potensi pendapatan⁴. Presiden Jokowi mengatakan bahwasanya telah meminta seluruh jajaran untuk mendalami serta mempelajari situasi yang terjadi sekarang ini, dan meminta untuk mempersiapkan penerapan *new normal*⁵. Ini bukan sebuah *euforia* yang kemudiann diekspresikan dengan merasa bebas, bebas untuk melakukan apapun, bebas untuk bertindak apapun, bebas untuk siapapun, dengan mengabaikan protokol kesehatan dengan mengabaikan kebiasaan baru yang harus dituntut ujar Achmad yurianto selaku juru bicara pemerintah terkait Covid-19⁶. Pada masa pandemi Covid-19 ini tentunya aktivitas kinerja karyawan sangatlah berbeda dari yang sebelumnya. Pada zaman sekarang semua masyarakat tanpa terkecuali harus mematuhi protokol kesehatan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 baik itu dirumah maupun diluar rumah. Berdasarkan penjelasan diatas pertumbuhan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta pastinya tidak lepas dari kerja keras para Sumber Daya

³<https://www.medcom.id/ekonomi/keuangan/yNLG7R2K-covid-19-ancam-kinerja-perbankan-tahun-ini>. Diakses pada 10 April 2020 pukul 15.00 WIB

⁴<https://republika.co.id/berita/qcijtq282/asa-bank-syariah-di-tengah-pandemi-corona>. Diakses 26 pada Juni 2020 pukul 09.00 WIB

⁵<https://news.detik.com/berita/d-5031304/poin-poin-instruksi-terbaru-jokowi-persiapkan-tatanan-normal-baru>. Diakses pada 28 Mei 2020 pukul 10.45 WIB

⁶<https://news.detik.com/berita/d-5038198/new-normal-itu-tentang-penerapan-protokol-kesehatan-bukan-kebebasan>. Diakses pada 3 Juni 2020 pukul 14.10 WIB

Manusia (SDM) yang berkompeten sesuai bidangnya. Apalagi pada masa pandemi Covid-19 ini Karyawan diharuskan untuk mengikuti anjuran pemerintah yaitu dengan menerapkan protokol kesehatan pada aktivitas pekerjaan. Tentunya sebelum adanya covid-19 aktivitas pekerjaan berbeda dengan masa sekarang yaitu pada masa pandemi Covid-19. Maka dari itu peneliti berminat untuk meneliti apakah tiga Variabel yaitu desain kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan perbedaan hasil penelitian terdahulu terhadap 3 variabel tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Desain Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijabarkan oleh penulis, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karywan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karywan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel desain kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Peneliti berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat memberikan informasi sehingga akan menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan yaitu desain kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan acuan atau pedoman untuk penelitian selanjutnya. Sehingga kekurangan dari penelitian seperti jumlah responden, lokasi penelitian, sumber kajian teori bisa dimaksimalkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Bagi Praktisi

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat serta menguntungkan dan menjadi bahan evaluasi untuk kemajuan perbankan dalam menghadapi permasalahan kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian Landasan teori ini berisi teori-teori, telaah pustaka serta penelitian penelitian yang menjadi acuan atau landasan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan jenis penelitian, sampel, populasi, hasil pengumpulan data, analisis data, hasil penelitian, serta interpretasi dari hasil data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang analisis dan pembahasan. Analisis data itu baik dalam bentuk deskriptif maupun hasil hipotesis yang kemudian diinterpretasikan sehingga mendapatkan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran serta kritik yang berkaitan dengan peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan olah data menggunakan regresi berganda menggunakan IBM SPSS versi 25 dengan jumlah sampel 33 orang berupa kuesioner yang disebarakan pada karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel desain kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 (Y). Kegiatan dalam merancang suatu pekerjaan sangatlah penting dilakukan, apalagi pada masa pandemi Covid-19 harus menerapkan protokol kesehatan. Akan tetapi desain kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 (Y). Keberhasilan suatu pekerjaan tentunya didapatkan oleh karyawan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi seperti mematuhi aturan kantor, datang tepat waktu, dan yang lainnya. Apalagi pada masa pandemi Covid-19, pemerintah mewajibkan seluruh karyawan mematuhi protokol kesehatan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 (Y) di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini dikarenakan fasilitas dan kenyamanan

yang masih kurang didapatkan oleh karyawan. Pihak kantor harus lebih memperhatikan keperluan yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan dalam aktivitas bekerja. Apalagi pada masa pandemi covid-19, seluruh karyawan harus menjaga serta menerapkan kebersihan agar terhindar dari Covid-19.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang membangun untuk perubahan yang lebih baik kedepannya sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta

Berdasarkan penelitian ini variable disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19. Pihak BPRS Madina Mandiri Sejahtera diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja apalagi pada era pandemic sekarang sehingga akan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera juga harus membuat perencanaan sebelum bekerja dan memanfaatkan lingkungan yang sudah disiapkan untuk memperlancar suatu pekerjaan. Sehingga kinerja yang dihasilkan pada masa pandemic Covid-19 akan bagus.

2. Bagi Akademik

Peneliti berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi orang banyak serta bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak jumlah responden karena dalam penelitian ini baru 33 orang karyawan yang menjadi respondennya. Selanjutnya dalam penelitian ini nilai R^2 sebesar 50,5 % ini dikatakan bahwa masih ada 49,5 % variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Saran terakhir agar penelitian selanjutnya bisa di lokasi yang lebih besar dengan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management*. Yogyakarta: Research. Budi Utama.
- Almasdi, dkk. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ansofino, dkk. (2012). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta. Budi Utama.
- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur. Qiara Media
- Arifin, noor. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jepara: Uisnu Press.
- Azwar, Saifudin. (2002). *Sikap Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Bambang. (1999). *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Pressindo.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. (2015). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadine,R. dkk (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas Organisasi, kinerja, Program*. Jakarta: Andi.
- Darmanto, dan Wardaya Sri. (2012). *Manajemen Pemasaran untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fuad, Noor. Ahmad, Gofur. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPS 25(edisi ke empat)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2000). *Metode Penelitian*. Grasindo. Jakarta
- Gunawan, Cakti Indra dan Yulita. (2020). *Anomali Covid-19: Dampak Positif Virus Corona untuk Dunia*. Malang: CV IRDH.
- Haditya, dkk (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 51 No 1 Oktober 2017
- Hardiandja, M.T.E. (2002). *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hardianto, Bimo. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Surakarta*. Skripsi. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Hasibuan. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM. Hal 54
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kast, Feremont E, James F. (2002). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Edisi ke empat. Terjemahan Hasymi Ali. Bumi Aksara.

- Lestari, Nurlaela EP. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus PT Infimedia Solusi Pratama)*. Cakrawala Vol XVII No1 Maret 2017
- Mangkunegara, A.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remata Rosadakarya
- Meilany, dkk (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Jom FISIP Vol 2 Nomor 2 Oktober 2015.
- Metha, Cyrus.R & Patel, Nitin R (2013) *IBM SPSS Exact Test*. Harvard University. Cambrige.
- Moehersono, A.P. (2011) *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mohtar, Imam. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputilindo.
- Octavia,S A. (2020). *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja PT Augrah Raharjo Semarang*. MAJ Vol 2 No 2 tahun 2013
- Pranitasari, Diah. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Pujoharjo, Puwandito. Dkk (2015). *Pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di departemen gigi dan mulut rsup dr. Mohammad hoessin palembang)*. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Purnomo, R.A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Ponorogo Press.
- Purwoto, Agus. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Rismawati, R. dan Mattalata, M. (2018). *Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal dan Sagar, Ella J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, veithzal. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2001) *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenallindo.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarmano. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2017) *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sitorus, Raja M.T.S. (2020). *Pengatuh Komunikasi antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya. Scopindo.
- Siyoto, sandu.dkk (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Literasi*. Yogyakarta: Media Publishing.
- Simamora, Bilson. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Danang. (2012) *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika aditama.
- Sugiyono, Danang. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. (2003). *Manajemen SDM, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi industry 4.0*. Yogyakarta. ANDI
- Suryani, Ni kadek. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA.
- Sutawijaya, Iwan Novarian dan Kurniawan, Ardeno. (2020). *Audit Kinerja* Yogyakarta. ANDI YOGYAKARTA.
- Tahir, Arifin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Budi Utama.
- Trianto, Rendy. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.(Study kasus : BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)*. Skripsi. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis. Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uma, Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. (2006). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waluya, Bagia. (2007). *Sosiologi menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Yogyakarta: Setia Purna Inves.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja-Manajemen Kridibalitas*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wijayanto, dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winarno.F.G (2020) *Pelajaran Berharga dari Sebuah Pandemi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yuliani, Irma. (2019). *Pengaruh Belanja dan investasi terhadap Kemandirian dan Pertumbuhan Eknomoi Daerah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Yulianto, Budi. (2020). *Perilaku Penggunaan APD sebagai alternative meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bisng intensitas tinggi*. Surabaya. Scopindo Media Pustaka.

- Yulinda, yola. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karaywan Bank Muamalat KC Yogyakarta*. Skripsi. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta.
- Yuspratiwi. (1990). *Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-ibatan di DIY*. Skripsi. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Wahyuningtyas, Nadia dan Suharmono. (2013). *Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Study pada Bank Jateng cabang coordinator semarang)*. Skripsi. Uin Sunan kalijaga Yogyakarta.

