

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**



**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:**

**INDAH ROMADHONA WAHYUNINGRUM  
NIM: 17108020110**

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

**2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**



**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:**

**INDAH ROMADHONA WAHYUNINGRUM**

**NIM: 17108020110**

**Dosen Pembimbing Skripsi:**

**JOKO SETYONO,SE.,M.Si.**

**NIP: 19730702 200212 1 003**

**PROGRAM STUDI 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-1219/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INDAH ROMADHONA WAHYUNINGRUM  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020110  
Telah diujikan pada : Senin, 13 Desember 2021  
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  
Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 61c33e0a328ae



Penguji I  
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 61c534f3ef292



Penguji II  
Rifaatul Indiana, S.E.I.,M.E.  
SIGNED

Valid ID: 61c408fe1a1ba



Yogyakarta, 13 Desember 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
  
Dr. Afdaawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 61c57d7280428

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Indah Romadhona Wahyuningrum

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Nama : Indah Romadhona Wahyuningrum

NIM : 17108020110

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

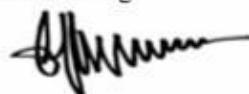
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 22 November 2021

Pembimbing



**JOKO SETYONO, SE.,M.Si.**  
**NIP: 19730702 200212 1 003**

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Indah Romadhona Wahyuningrum  
NIM : 17108020110  
Jurusan : 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 Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhal menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dengan demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya,

Yogyakarta, 19 November 2021

Yang menyatakan,



Indah Romadhona Wahyuningrum  
NIM.17108020110

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Romadhona Wahyuningrum

NIM : 17108020110

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan saya buat agar dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 November 2021



Indah Romadhona Wahyuningrum

NIM. 17108020110

## **MOTTO**

“Jika tetesan embum dan daun jatuh sudah digariskan oleh allah maka tidak ada yang perlu dikhawatirkan dalam hidup ini”

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS : Al-Insyirah 5-8)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang tua saya tercinta, Bapak Muchsin di surga Allah yang selalu mentirakati, meridhoi, dan memberikan dukungan tanpa batas sampai akhir hayatmu dan Ibu Suparmi yang selalu mendoakan, meridhoi, dan memberikan kasih sayang, pengorbanan yang luar biasa untuk saya serta yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dhohir batin sampai saat ini.

Teruntuk bapak dan ibu mertua saya yaitu Bapak Mujiman dan Ibu Sumartanti yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini

Teruntuk suami saya tercinta, Adi Nur Rohman yang membantu, mendoakan serta memberikan motivasi, nasehat, dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk kakak-kakak saya yaitu Mas Yunus, Mas Wahyu Kuncoro, Mbak Wailun Qasanah, Mas Akbar Saronto, Mas Saiku Nugroho, Mas Aqirul Mabrur yang selalu mendoakan dan mendukung saya dan teruntuk Adik saya, Afifah Nur Sansidar yang telah membantu dan memotivasi sehingga skripsi saya bisa terselesaikan.

Serta untuk almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

## **PEDOMAN TRANSLITERASI**

Transliterasi kata-kata dalam Bahasa 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 (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	H	Ha (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 (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (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	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref

## B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عَدَّة	Ditulis	'iddah

## C. Tā' marbūtāh

Semua *Tā' marbūtāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّةٌ	Ditulis	‘illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā’</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	---	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
---	---	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
---	---	<i>Dammah</i>	Ditulis	U
فَقْل		<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>fa’ala</i>
ذَكْر		<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zukira</i>
بَذْهَبٌ		<i>Dammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	Ā
جَاهْلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā’ mati	Ditulis	Ā
تَسْسَى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā’ mati	Ditulis	Ī
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Dammah + wāwumati	Ditulis	Ū
فَرُوضٌ	Ditulis	<i>Furūd</i>

## F. Vokal Rangkap

1. Fatḥah + yā' mati	Ditulis	Ai
بِينَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتَمْ	Ditulis	a'antum
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
اَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf

القرآن	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

awal "al".

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السماء	Ditulis	As-Sama'
الشّمْس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذُو الفُروض	Ditulis	Zawi al-furud

أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>
-----------	---------	----------------------



## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

Allhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan yang maha Esa. Yang senantiasa telah memberikan hidayah serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi”** dengan lancar. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan safaatnya di yaumul qiyamah nanti.

Penulisan skripsi merupakan proses terakhir dari kegiatan perkuliahan yang telah dilaksanakan penulis selama kurang 4 tahun. Tugas akhir tersebut dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar strata 1 dalam program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi bukan merupakan suatu hal yang mudah, membutuhkan banyak keseriusan, kejelian fikiran, waktu yang banyak, serta bantuan dari berbagai pihak. Penulis sangat menyadari bahwa terdapat beberapa kendala dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Hal tersebut semata-mata merupakan kesalahan dan kekurangan dari penulis.

Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik dalam bentuk moral, materiil, dan spiritual sehingga penulisan tugas akhir dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat:

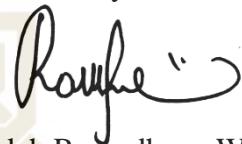
1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Joko Setyono, SE,.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa telah mendedikasikan waktu dan pikirannya untuk mengarahkan, menasehati, memotivasi, dan memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi peneliti, dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dinik Fitri Rahajeng Pengestuti, SE., M. Ak., selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa telah mendedikasikan waktu dan pikirannya untuk mengarahkan, menasehati, memotivasi, dan memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi peneliti selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Progam Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta, yang telah memberika ilmu-ilmu serta pengalaman yang bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dan bersedia untuk diwawancara.
8. Bapak muchsin, Ibu Suparmi, Bapak Mujiman, Ibu Sumartanti tercinta yang telah senantiasa mendoakan dan memberikan restu, doa serta motivasi dan dukungan tanpa batas guna menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Suamiku tercinta, Adi Nur Rohman yang senantiasa mendoakan dan memberikan restu, doa serta memotivasi hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
10. Kakak Kakakku, Mas Yunus, Mas Kun, Mbak Ik, Mas Akbar, Mas Saiku, Mas Qirul yang selalu mendoakan dan Adikku tersayang sekaligus sahabatku, Afifah Nur Sansidar yang selalu membantu, mendoakan serta memberikan motivasi.
11. Sahabat-sahabatku Atina Balqis Izza, Intan Syiami, Novi Setyaningrum, Dewi Kartika, Harisma, Novenny Arliani, yang selalu menjadi tempat sambut sekaligus psikolog gratisku.
12. Teman-teman kamar saya “JHF” yang selalu memberikan motivasi.

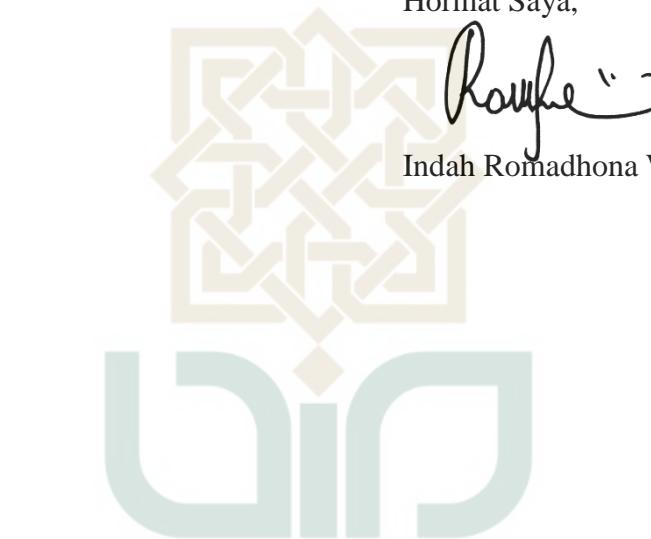
13. Rakan-rekanita PAC IPNU-IPNU Manisrenggo yang selalu memberikan motivasi.
14. Teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2017 khususnya teman-teman “PSD SOLID” semua pihak yang berjasa dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.

Yogyakarta, 22 November 2021

Hormat Saya,



Indah Romadhona Wahyuningrum



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Telaah Pustaka .....	28
C. Pengembangan Hipotesis.....	36
D. Kerangka Pemikiran .....	42
<b>BAB III.....</b>	<b>43</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>

A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
C. Metode pengumpulan data.....	44
D. Definisi Operasional Penelitian.....	44
E. Skala Pengukuran.....	48
F. Uji Instrumen data.....	49
G. Metode Analisis Data .....	49
H. Alat Analisis .....	53
<b>BAB IV.....</b>	<b>54</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
B. Karakteristik Responden .....	55
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
D. Hasil Penelitian.....	59
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
<b>BAB V .....</b>	<b>86</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan.....	86
B. Keterbatasan Penelitian .....	86
C. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>95</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Perkembangan Keuangan BPRS BDW.....</b>	<b>3</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3. 1 Variabel Dependen.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3. 2 Variabel Independen.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 3. 3 Variabel Moderasi.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 3. 4 Skala Likert .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4. 1 Penyebaran Kuesioner .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 3 Usia Responden .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 4 Pendidikan Responden .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel 4. 6 Gaji Responden .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 16 Hasil Uji t .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 17 Hasil Uji MRA 1 .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4. 18 Hasil Uji MRA 2 .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 19 Hasil Uji MRA 3 .....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4. 21 Detail Jawaban Kuesioner Beban Kerja .....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. 22 Detail Jawaban Kuesioner Kompensasi .....</b>	<b>77</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1. 1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah Juni 2020.....</b>	<b>2</b>
<b>Gambar 1. 2 Laporan Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga .....</b>	<b>3</b>
<b>Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>42</b>
<b>Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>62</b>



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>95</b>
<b>Lampiran 2 Profil Responden.....</b>	<b>101</b>
<b>Lampiran 3 Data Jawaban Responden.....</b>	<b>103</b>
<b>Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....</b>	<b>109</b>
<b>Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....</b>	<b>119</b>
<b>Lampiran 6 Curiculum Vitae .....</b>	<b>120</b>



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability ampling dengan metode sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan 38 kuesioner yang diolah. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis MRA.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat memoderasi hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak dapat memoderasi hubungan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment, workload, and compensation on employee performance with work discipline as a moderating variable. The population in this study were employees of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The primary data in this study were obtained from the distribution of questionnaires and interviews. In this study, 38 questionnaires were processed. The analytical tools used are multiple linear regression analysis and MRA analysis.*

*The results show that the work environment has no effect on employee performance. Workload and compensation affect employee performance. Work discipline can moderate the influence of the work environment on employee performance. Meanwhile, work discipline cannot moderate the relationship between the influence of workload and compensation on employee performance.*

*Keywords:* Employee Performance, Work Environment, Workload, Compensation, Work Discipline



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

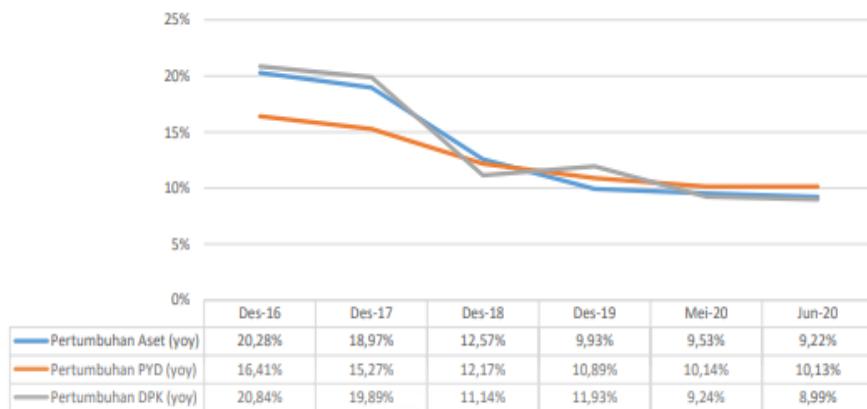
#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bagian dari perekonomian serta globalisasi salah satunya yaitu perusahaan milik negara atau swasta. Perekonomian akan terus tumbuh hingga mempunyai dampak dari suatu persaingan, termasuk industri perbankan. Munculnya perbankan syariah menjadikan semakin ketatnya persaingan antara dunia perbankan. Banyak orang menjadi tertarik untuk beralih dari bank tradisional ke bank syariah (Mufidah, 2017). Bank Syariah berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008, merupakan organisasi yang beraktivitas sesuai dengan aturan islam.

Di Indonesia bank syariah mengalami kemajuan serta perkembangan yang cukup signifikan. Guna mengimbangi hal tersebut, perlu adanya keseimbangan sumber daya manusia (SDM) yang baik juga. SDM ialah salah satu potensi yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kompetensi, pengetahuan, daya dan karya. Guna mengoptimalkan potensi itu dibuatlah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM ialah proses dari awal perencanaan hingga tercapai tujuan organisasi (Wilson,2012).

Sampai bulan Juni 2020 ini perbankan syariah terus menunjukkan perkembangan yang signifikan dengan DPK dan aset PYD yang semakin tumbuh. Hal tersebut dibuktikan dengan pertumbuhan aset pada bulan Juni 2020 sebesar 9,22%, pertumbuhan PYD sebesar 10, 13% serta Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (Dpk) sebesar 8,99%

**Gambar 1. 1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah Juni 2020**



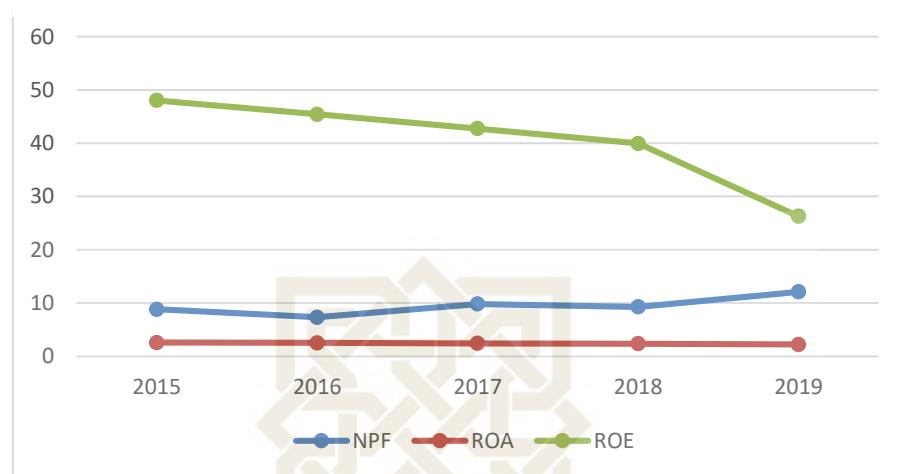
Sumber : Snapshot Perbankan Syariah Juni 2020

Adapun bukti lain yang menunjukkan perkembangan bank syariah bisa dilihat dari institusi dalam industri perbankan syariah. Berdasarkan data dari (Kontan.co.id) bahwa di dalam sektor perbankan sekarang ini telah terdapat BUS yang berjumlah 14, UUS sebanyak 20 serta 162 BPRS. Aset keuangan syariah di Negara ini juga mengalami pertumbuhan. Aset keuangan syariah di bulan Juli 2020 sebesar Rp 1.639,08 triliun, terdapat kenaikan 20,61% secara *year on year* (yoy) dengan pangsa pasar 9,68%.

Berdasarkan ketiga institusi tersebut, BPRS merupakan institusi yang memiliki jumlah paling banyak dibandingkan dengan BUS dan UUS. Adapun salah satu BPRS yang berkembang di yogyakarta adalah “BPRS Bangun Drajat Warga (BDW)”. Menurut (bpsr-bdw.co.id) BPRS BDW ini di Yogyakarta tergolong lembaga keuangan syariah yang paling tua, dimana BPRS ini berdiri sejak tahun 1993. Oleh sebab itu, BPRS terus akan berusaha mencapai kinerja yang progresif agar mampu berkompetisi dengan lembaga keuangan yang lain. BPRS Bangun Drajat Warga ini mempunyai perkembangan yang signifikan.

Dilihat dari segi kinerja keuangan BPRS BDW Yogyakarta di beberapa perbandingan di laporan keuangan triwulan di tahun 2015-2019.

**Gambar 1. 2 Laporan Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga**



Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

**Tabel 1. 1 Perkembangan Keuangan BPRS BDW**

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ROA</b>	2.58	2.5	2.41	2.35	2.2
<b>ROE</b>	48	45	43	40	26
<b>NPF</b>	8.81	7.33	9.8	9.28	12.11

Sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Dari tabel 1.1, terlihat jika rasio keuangan BPRS BDW Yogyakarta mengalami perkembangan yang fluktuatif dalam lima tahun terakhir. Dari ROA terjadi penurunan pada tahun 2015 sampai dengan 2019 yaitu sebesar 2.58%, 2.5%, 2.41%, 2.35% dan 2.2%. Dari ROE terjadi penurunan pada tahun 2015 sampai dengan 2019 yaitu sebesar 48%, 45%, 43%, 40% dan 26%. Untuk NPF terjadi penurunan pada tahun 2016 sebesar 7.33%, pada tahun 2017 sampai dengan 2019 mengalami kenaikan. Pertumbuhan beberapa rasio

keuangan yang berada di BPRS BDW Yogyakarta yang tidak stabil juga memperlihatkan bahwa kondisi perusahaan yang kurang stabil pula.

Dengan adanya perlumbangan yang fluktuatif di atas, lembaga keuangan syariah harus mampu menggunakan sumber dayanya agar dapat bersaing. SDM merupakan salah satu aset penting bagi setiap perusahaan. Kinerja SDM memiliki pengaruh yang sangat penting bagi lembaga keuangan, sehingga setiap karyawan akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya perkembangan yang fluktuatif di BPRS BDW Yogyakarta, tentunya juga dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat terpengaruh disebabkan beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian Hadi dan Hidayah (2019). Sehingga ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi perilaku individu di dalamnya. Seperti hasil wawancara dengan kepala SKAI bahwa sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan adanya kebisingan serta ketenangan di tempat kerja yang disebabkan oleh beberapa waktu yang lalu samping kantor sedang melakukan pembangunan proyek dengan menggunakan alat-alat berat, sehingga sangat mengganggu kenyamanan para karyawan yang sedang bekerja.

Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya beberapa kelompok untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi perusahaan, yang didukung dengan fasilitas. Untuk itu bisa kita simpulkan jika dari lingkungan kerja yang menyenangkan akan tercipta kenyamanan

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta hasil yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian Samuel (2015) dinyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja seseorang dapat memberikan dampak positif dan signifikan. Namun, berbanding terbalik dengan Dinda Alfiah (2019) yang hasilnya terdapat pengaruh negatif diantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja ialah elemen terpenting dari perusahaan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, kita bisa mengetahui seberapa besar beban kerja maksimal yang bisa diberikan pada karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Ini dijelaskan oleh riset yang menjelaskan adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (Yudha,dkk, 2015). Namun, berbanding terbalik dengan Dian Permatasari, dkk (2019) yang menyebutkan jika beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan.

Lebih lanjut, karyawan memerlukan kompensasi yang sesuai untuk mendukung bentuk kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan dan sesuai dengan standar pekerjaan dalam jabatannya. Kompensasi yang diberikan sesuai keinginan karyawan bisa memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal hingga dapat memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi menjadi faktor utama terciptanya kepuasan kerja. Hal tersebut di buktikan oleh penelitian Samuel, Tulenan (2015) bahwa kompensasi dengan kinerja pegawai di kantor pelayanan daerah kekayaan negara manado memiliki pengaruh yang positif serta

signifikan. Namun pernyataan tersebut tidak sejalan dengan Ika Shofi (2017) yang mengatakan jika kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, bisa disimpulkan jika lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana, setiap individu di dalamnya dapat bekerja secara maksimal.

Faktor penting di tempat kerja yaitu sikap disiplin dalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Sikap ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tepat waktu, dan tepat sasaran. Menurut Sinambela (2016:334), Disiplin kerja yaitu kemauan seseorang guna mematuhi aturan-aturan di organisasi yang muncul dari kesadaran pribadi. Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Berbanding terbalik dengan pegawai yang kurang disiplin bisa menjadi penghambat serta menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan bisa diperkuat dan diperlemah hubungannya melalui disiplin kerja.

Peneliti memakai variabel moderasi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan variabel dependen dengan independen yaitu disiplin kerja. Untuk variabel moderasi sama dengan penelitian Dian Permatasari, dkk dan disiplin kerja. Menurut Oetomo, Hening Widi dan Susanti (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja bisa memperkuat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan Basuki, Kustiadi dan Gery Adhes (2017) menyatakan hubungan disiplin kerja memperlemah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Melalui fenomena serta problematika yang terjadi serta dengan adanya kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu, untuk itu peneliti berkeinginan melaksanakan riset mengenai **“pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada BPRS Bangun Drajud Warga Yogyakarta)”**.

## B. Rumusan Masalah

Perumusan Permasalahan peneltian ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
4. Apakah disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
5. Apakah disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
6. Apakah disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.

2. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah BPRS BDW Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah BPRS BDW Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan apakah disiplin kerja bisa memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menjelaskan apakah disiplin kerja bisa memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menjelaskan apakah disiplin kerja bisa memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

#### D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penulis berharap, bisa memberikan gambaran pemikiran dalam memperluas wawasan konsep terkait variabel yang peneliti teliti.

2. Praktisi

- a. Bagi penulis

Bisa menambah wawasan serta pengalaman langsung mengenai variabel yang diteliti.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya yang se-tema.

- c. Bagi Mahasiswa

Diharapkan bisa menyumbangkan wawasan serta mahasiswa mampu memahami bagaimana dampak-dampak terkait variabel yang diteliti.

## E. Sistematika Penulisan

### Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan beberapa topik utama pembahasan termasuk latar belakang penelitian. Selain itu juga menjelaskan rumusan masalah dalam penelitian ini, dimana rumusan masalah merupakan masalah yang akan dikaji secara lebih lanjut pada penelitian ini. Kemudian bab ini juga menjelaskan tujuan serta manfaat dari yang akan diperoleh peneliti, peneliti selanjutnya dan mahasiswa. Terakhir, dari bab ini adalah sistematika penulisan mulai dari bab pertama sampai bab yang terakhir.

### Bab II : Tinjauan Pustaka

Pembahasan pada bab kedua ini meliputi landasan teori, tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka berpikir. Pada landasan teori menjelaskan terkait teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat. Kemudian, pada penelitian terdahulu berisi jurnal-jurnal penelitian yang sesuai dengan pokok bahasan dijelaskan sebagai acuan penelitian ini. Bagian ketiga yaitu pengembangan hipotesis yang menjelaskan rumusan hipotesis atau dugaan sementara penelitian, yang dibentuk berdasarkan teori yang dipelopori oleh para ahli dan penelitian

sebelumnya. Terakhir, pembahasan terkait dengan kerangka berpikir, bagian ini memperkenalkan gambaran penelitian untuk setiap variabel yang akan diteliti.

### Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini dimulai dengan menjelaskan jenis dan sumber penelitian yang akan dilakukan. Kemudian dijelaskan mengenai populasi dan sampel penelitian serta teknik pengumpulan datanya. Selain itu, bab ini juga menjelaskan definisi operasional penelitian, kemudian skala pengukuran, teknik pengujian instrumen data serta metode analisis data yang digunakan. Pembahasan di akhir bab ini menjelaskan tentang alat analisis data yang akan digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini.

### Bab IV : Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data, dan pembahasan yang lebih mendalam tentang hasil penelitian. Bab ini berisi tentang hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan alat analisis yang digunakan. Kemudian menjelaskan dan membahas mengenai hipotesis yang mendukung dari hasil penelitian dari hasil penelitian sebelumnya.

### Bab V : Penutup

Bab terakhir berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan peneliti, dan saran peneliti. Bagian kesimpulan berisi uraian singkat tentang hasil uji hipotesis yang dilakukan. Kemudian, bagian keterbatasan berisi mengenai keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti dan saran penelitian berisi tentang saran untuk objek penelitian serta peneliti selanjutnya agar lebih baik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Simpulan riset ini ialah:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.
4. Variabel disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.
5. Variabel isiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.
6. Variabel isiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini diantaranya:

1. Hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja sebagai variabel moderasi.
2. Studi kasus riset ini hanya di BPRS Bangun Drajat Saja. Padahal BPRS di Yogyakarta ada banyak.

### C. Saran

1. Bagi Perusahaan
  - a. BPRS BDW harus meningkatkan penyediaan lingkungan kerja untuk menciptakan rasa aman dan nyaman yang lebih sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
  - b. Sistem pemberian kompensasi dan sistem beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, hal ini harus dipertahankan dan berusaha untuk ditingkatkan sehingga karyawan lebih nyaman dan merasa lebih bersemangat untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.
2. Bagi Akademik

Bisa menjadi referensi serta dokumentasi untuk kampus sebagai penelitian selanjutnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan menambah variabel lainnya agar dapat mengetahui faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

<https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Juni-2020.aspx> (diakses 14 Januari 2020)

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx> (diakses 19 Januari 2020)

<https://keuangan.kontan.co.id/news/ojk-sebut-perkembangan-industri-perbankan-syariah-semakin-cepat-ini-alasannya> (diakses 19 Januari 2020)

<http://www.bprs-bdw.co.id#> (diakses tanggal 19 Januari 2020)

Alfiah, Dinda. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pertamina

Apriani, Nurfitri. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BTN Negara Cabang Harmoni*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah

Basuki, Kustiadi dan Gery Adhes S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol.4 No.1*

Dian Permatasari, dkk. 2019. Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi (studi empiris pada pengurus barang di lingkungan pemerintah kota Semarang). *Jurnal Magisma Vol.7 No.1*

- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan. Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Vol. 1, No. 1, pp 15*
- Dhelvia, Rizky. *The influence of workload, competence, and work environment to work stress and the implications to performance of the employees of pt bca finance. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 21. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Sembilan.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Khaerul dan Baiq Nurul. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.* Valid Junal Ilmiah Vol 2 No.16.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi:* Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi 13: Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia.edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irawati, Rusda dan Dini Arimbi. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis Vol.5 No.1* 53-58

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Latief, Baharuddin. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Juenal Manajemen dan Akuntansi Vol.1 No.2*

Lusi Olis Vera, dkk. 2019. *The Influence of Work Environment and Compensation Towards Employee Job Satisfaction. International journal of scientific and research publications, Volume 9, Issue 7*

Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosada Karya.

Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta  
Mohammad Benny Alexandri, dkk. 2019. Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank Capital Indonesia.

- Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, sosial, humanioran, dan kebijakan publik. Repositive Volume 1 No. 3.*
- Muhfidah, Zahrotul. 2017. *Pengaruh Latar Belakang pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri*. Skripsi. Kediri: Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Mutmainah, Nurul. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah KC Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusa: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurfitri Apriani. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Harmoni*. Skripsi. Fakultas dakwah dan ilmu komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Oetomo, Hening Widi dan Susanti. 2012. Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja. *Majalah Ekonomi, No.1*.
- Omar, M. K. (2015). *Workload, Role Conflict and WorkLife Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia*. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.

Pranaputra, Randy Dwi dan M Hafidz Aima. 2019. *The Effect of workload and compensation on motivation and the implication on employee performance of directorate general of postal devices and resource and informatics ministry of communication and informatics republic of Indonesia. International Journal of Innovative Science and Research Technology, volume 4, issue 2.*

Paramitadewi, Kaddek. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6.*

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima..* Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 6, Jakarta: Salemba Empa

- Shah, Syed et al.,. 2011. *Workload and Performance of Employees. Journal of Contemporary Research in Business 3 (5): 256- 267.*
- Shofi, Ika. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Watamwil Tulungagung (Studi kasus Pada Bmt Pahlawantulungagung)*. Skripsi, IAIN Tulung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN,.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soejono. 2000. *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Syafrina Nova dan Sudarmin Manik. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan), Volume 3, No.2.

Tulenan, Samuel. 2015. *The effect of work environment and compensation toward employee Performance at the office of state assets and Auction service manado*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3.

Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wulan, Cahya Widuri. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha).

Yudha, dkk. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA