

**PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN ADAPTIF, ETOS KERJA WFH
DAN PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI MASA PANDEMIC COVID-19**

(Studi Kasus : BPRS Bangun Drajat Warga Gedongkuning Yogyakarta)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh: Cindy Melati

NIM: 18108020067

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

2022

**PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN ADAPTIF, ETOS KERJA WFH
DAN PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI MASA PANDEMIC COVID-19**

(Studi Kasus : BPRS Bangun Drajat Warga Gedongkuning Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh : Cindy Melati

NIM : 18108020067

DOSEN PEMBIMBING:

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si

NIP : 19880524 201503 1 010

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

2022



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-318/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN ADAPTIF, ETOS KERJA WFH DAN PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMIC COVID-19 (STUDI KASUS : BPRS BANGUN DRAJAT WARGA GEDONGKUNING YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : CINDY MELATI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020067
Telah diujikan pada : Kamis, 17 Februari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 6220266ac1e1



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 621e0c01675



Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 621a0949c0f



Yogyakarta, 17 Februari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6222c9b22096



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Cindy Melati

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 : Cindy Melati

NIM : 18108020067

Judul : Pengaruh Faktor Kepemimpinan Adaptif, Etos Kerja WFH dan Perubahan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus : BPRS BDW Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 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 munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Pembimbing

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si

NIP : 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Melati

NIM : 18108020067

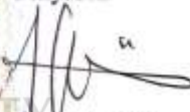
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Kepemimpinan Adaptif, Etos Kerja WFH dan Perubahan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus : BPRS Bangun Drajat Warga Gedongkuning Yogyakarta)” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote*, *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 dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Penyusun


Cindy Melati
18108020067

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cindy Melati

NIM : 18108020067

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : 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-Eksklusif Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Faktor Kepemimpinan Adaptif, Etos Kerja WFH dan Perubahan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus : BPRS Bangun Drajat Warga Gedongkuning Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Yang menyatakan



Cindy Melati
18108020067

HALAMAN MOTTO

**“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri dan
jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu
untuk dirimu sendiri”**

(Al-Isra' : 7)

**“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri
dan tinggalkanlah jejak”**

(Ralph Waldo Emerson)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang

tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk Kedua Orang tua terkasih serta adekku tersayang

Yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih

sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk sahabat tercinta

dan orang-orang yang pernah & akan saya temui

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
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	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَيَ...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـَوَ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala

- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4 Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...أ...أ...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...إ...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

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

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf

kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa telah tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari akhir. 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, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, selain diri sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selalu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi saya sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Alex Fahrur Riza S.E.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis

selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Bapak Yandri dan Ibu Suryati serta adek tersayang Agus Salim. Terimakasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa selalu mendoakan.
11. Kepada sahabat penulis yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya agar saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
12. Keluarga HMPS Perbankan Syariah 2020 yang telah memberikan saya banyak pelajaran dan pengalaman yang sangat berharga mengenai organisasi selama di perkuliahan ini.
13. Keluarga DEMA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2021 yang telah menjadi salah satu wadah saya dalam berproses.
14. TIM HLC (Halal Lifestyle Center) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang menjadi salah satu wadah untuk saya berproses di akhir masa perkuliahan saya.
15. Keluarga HIMMAH SUCI (Himpunan Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta-Cilacap) yang telah menjadi wadah pertama saya dalam berproses di bangku perkuliahan dan menjadi “rumah” di tanah rantau.
16. Keluarga KKN 105 Kedungpoh Kidul, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawa serta memori yang tercipta sampai saat ini.
17. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 29 November 2021

Hormat Saya,



Cindy Melati
18108020067



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xvii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
ABSTACT	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Sumber Daya Manusia	10
2. Kepemimpinan & Kepemimpinan Adaptif	11
3. Etos Kerja	13
4. Budaya Organisasi	14
4. Produktivitas Kerja Karyawan	17
B. Telaah Pustaka	18

C. Pengembangan Hipotesis	25
D. Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data.....	31
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Penelitian	40
B. Analisis deskriptif Responden.....	40
C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
D. Uji Asumsi Klasik	46
E. Analisis Regresi Linier Berganda	49
F. Hasil Uji Hipotesis	51
G. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Keterbatasan Penelitian	62
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operational Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	40
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden	40
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	44
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	49
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	51
Tabel 4.12 Hasil Uji T	52
Tabel 4.13 Hasil Uji F	54

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	xviii
Lampiran 2. Data Jawaban Responden.....	xxii
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS 24.0	xxvi
Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup	xxxv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Adaptif, Etos kerja WFH, Perubahan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 24.0. teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Banyaknya populasi pada penelitian ini adalah 35 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Adaptif, Etos kerja WFH dan Perubahan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, Etos kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Namun, Perubahan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Adaptif, Etos kerja WFH, Perubahan Budaya Organisasi, Produktivitas kerja karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTACT

This study aims to determine the effect of Adaptive Leadership, WFH work ethic, Changes in Organizational Culture on employee productivity at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS 24.0 software. The sampling technique used is purposive sampling. Primary data in this study were obtained from respondents. The number of population in this study were 35 respondents. The results of this study indicate that simultaneously Adaptive Leadership, WFH work ethic and Changes in Organizational Culture has a positive and significant effect on employee work productivity. Partially Adaptive Leadership has a positive and significant effect on employee work productivity, WFH's work ethic has a positive and significant effect on employee work productivity. However, Changes in Organizational Culture have no effect on employee productivity.

Keywords: Adaptive Leadership, WFH work ethic, Changes in Organizational Culture, Employee productivity.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

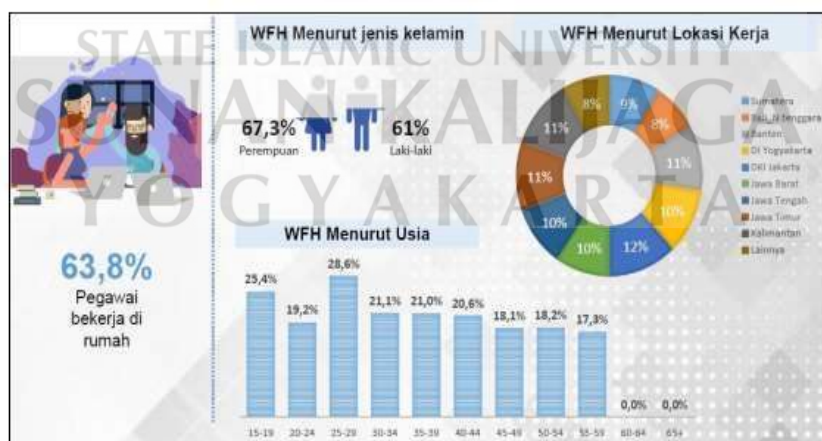
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Virus *coronavirus-2019* menjadi berita utama di manca negara. Diketahui bersama bahwa penyebaran epidemi yang pertama kali ditemukan pada Desember tahun lalu di Wuhan, China, belum sepenuhnya bisa dibendung. Dengan demikian, menurut Mungkasa (2020), penerapan skema *work from home* baik di lingkungan pemerintah maupun swasta merupakan salah satu konsekuensi dari Virus Covid-19. Oleh karena itu, skema tersebut harus diterapkan oleh mayoritas karyawan di berbagai perusahaan. Hal tersebut juga di dukung oleh grafik sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik pekerja yang bekerja dari rumah



Sumber :Survei LIPI, Kemenaker, dan Lembaga Demografi UI.2020

Dengan adanya pandemi virus corona, suka atau tidak suka, suatu perusahaan harus tetap bertahan dengan fokus utamanya yaitu melalui produktivitas sumber daya manusia. Menurut penelitian yang dilakukan Mungkasa (2020), ditemukan tidak ada penurunan produktivitas kerja bagi mereka yang bekerja WFH. Fleksibilitas waktu dan berkurangnya inferensi selama WFH juga ditunjukkan oleh responden yang terlibat dalam penelitian ini. Sementara itu, Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas merupakan penghubung antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan sumber daya manusia atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang yang timbul dari kegiatan.

Menurut Mungkasa (2020) dalam suatu perusahaan, produktivitas karyawan menjadi hal yang krusial karena menumbuhkan harapan akan ketercapaian target kerja yang telah diterapkan secara efektif. Selain itu, produktivitas tenaga kerja di dalamnya menjadi salah satu faktor yang mendorong terus berkembangnya suatu perusahaan di situasi pandemi Covid-19 ini. Tentu masalah ini juga ditemukan di kalangan pelaku *islamic bank* di Indonesia. Salah satunya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berdasarkan data OJK (www.ojk.go.id, diperoleh pada 5 April 2021) diketahui bahwa BPRS merupakan lembaga perbankan syariah terbesar di Indonesia.

Untuk melihat produktivitas kerja karyawan menurun atau meningkat. Tentunya bagaimana seorang karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh banyak sekali faktor. Menurut Lengkong et al., (2020)

beberapa variable yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya melalui variabel Etika Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Selanjutnya menurut Rumondor (2013), variabel lainnya yang mampu memaksimalkan hasil produktivitas karyawan yaitu faktor motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan. Selain itu, menurut Yumeida (2012), menyebutkan produktivitas pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, dalam penelitian kali ini peneliti memperhitungkan variabel Kepemimpinan Adaptif, Etos Kerja WFH, dan Perubahan Budaya Organisasi.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Agar seorang pemimpin efektif, masalah budaya harus diteliti dengan jelas. Salah satunya terkait aspek budaya, misalnya adalah perubahan, seperti perubahan situasi perusahaan akibat virus covid-19. Menurut Green berg & Baron (1997) suatu organisasi yang menolak perubahan yang terjadi diluar lingkungan tentunya akan mengalami masalah yang lebih besar apabila dibandingkan dengan organisasi yang mampu merespon perubahan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2020) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian Kagwiria (2016) ditemukan bahwa peningkatan satuan berbagai gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional dan Laissez-faire) mampu mempengaruhi peningkatan terkait produktivitas karyawan. Sementara itu, Rumondor (2013) mengatakan dalam penelitian lain menyebutkan bahwa aspek kepemimpinan pada dasarnya dapat mempengaruhi produktivitas secara positif namun tidak

signifikan terhadap hasil produktivitas kerja. Jumady (2020) menemukan hal yang berbeda dimana faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap aktivitas kerja pegawai bank syariah di Makassar.

Etos Kerja WFH juga tentunya dapat mendukung peningkatan produktivitas pegawai agar dapat dimaksimalkan. Sinamo (2005) berpendapat bahwa etos kerja sendiri merupakan suatu rentetan perilaku di lingkungan kerja yang menjadi dasar dalam berperilaku secara positif, keyakinan mendasar serta komitmen yang maksimal terhadap paradigma kerja yang integral. Dalam penelitian Rosta & Zulvianti (2018) dalam penelitiannya hal lain yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah aspek etos kerja Islami. Penelitian Indah (2018) juga mengatakan dengan terdapatnya hasil adanya pengaruh positif antara etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT BRI Syariah Kantor Cabang Kediri. Penelitian Saleh (2018) Mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, Lengkong et al., (2020) menemukan hasil yang berbeda dimana memperlihatkan hasil bahwa tidak berpengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya adalah budaya perusahaan. Enggana et al., (2018) megatakan bahwa budaya perusahaan memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Ranti (2012) dalam penlitiannya juga menemukan hasil adanya pengaruh positif budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian Yumeida (2012), budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai BNI Syariah Cabang Cirebon.

Sebagaimana dikemukakan oleh Siregar (2020) bahwa budaya perusahaan juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara. Selain itu, Lengkong et al., (2020) juga menemukan adanya hasil yang berpengaruh positif antara budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut bermakna, budaya perusahaan yang diterapkan oleh suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja produktif karyawan dalam memenuhi kebutuhan tanggung jawabnya. Dampak dari pandemi COVID-19 salah satunya tentu berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Widjaja et al., (2021) dalam penelitiannya menyatakan adanya hasil bahwa terdapat adanya pengaruh budaya kerja WFH terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) menunjukkan bahwa adanya hasil variabel work from home (*Work From Home*) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya. Maka, produktivitas kerja karyawan tetap dapat dimaksimalkan walaupun perusahaan menerapkan budaya kerja *Work From Home*.

Menurut Eshti (2020), agar perusahaan dapat mempertahankan produktivitas karyawannya di tengah situasi Covid-19 saat ini, sebuah perusahaan menghadapi banyak tantangan. Salah satunya terkait dengan pimpinan perusahaan yang harus mampu merebut otaknya agar perusahaan dapat bertahan di tengah pandemi Covid-19. Tantangan kedua adalah bagaimana perusahaan dapat memaksimalkan etos kerja karyawan meskipun mereka bekerja dari rumah. Tantangan ketiga, budaya organisasi. Situasi

Covid-19 pasti telah sedikit menggeser kebiasaan kerja yang lama ke kebiasaan kinerja kerja yang baru (new work habit). Hal ini tentunya membutuhkan penyesuaian agar perubahan budaya organisasi ini mampu menjaga produktivitas pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efrina (2019) menyebutkan bahwa permasalahan yang dihadapi lembaga keuangan syariah antara lain masih banyaknya pegawai yang berpegang teguh pada etika dan budaya lamaya, walaupun tidak menghambat jalannya kinerja. Dalam kajian penelitian ini, situasi pandemi COVID-19 memunculkan banyak fenomena baru yang berdampak pada lingkungan kerja baru.

Berdasar uraian diatas, maka saya terkesan untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Adaptif, Etos Kerja WFH dan Perubahan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di masa pandemic covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang tersebut terciptalah rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid - 19?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja WFH terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid - 19?
3. Bagaimana pengaruh perubahan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid - 19?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan adaptif terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid - 19.
2. Menjelaskan pengaruh variabel etos kerja WFH terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid - 19.
3. Menjelaskan pengaruh variabel perubahan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta di masa pandemic covid – 19.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat tercipta manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

a. Manfaat teoritis

Menjadi salah satu bahan acuan referensi bagi peneliti dan dapat menambah khasanah literatur tentang SDM. Selain itu, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi.

b. Manfaat praktis

i. Bagi penulis

Peelitian ini menjadi suatu bentuk pengalaman baru yang sangat benilai dan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan, memperlihatkan gambaran terkait aplikasi ilmu pengetahuan yang

telah penulis peroleh di bangku kuliah mengenai beberapa faktor yang mampu untuk memaksimalkan produktivitas karyawan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi.

ii. Bagi perusahaan

Dapat diperhitungkan dalam proses pengambilan keputusan bersama SDM yang masih berkaitan dengan kinerja pegawai dari suatu perusahaan.

iii. Bagi institusi pendidikan

Mendapatkan masukan terkait manfaat pengguna yang ada kaitannya mengenai kualifikasi sarjana yang diperlukan dalam dunia kerja untuk terus meningkatkan kualitas lulusan sebagai bahan evaluasi terhadap kurikulum yang ada.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan memuat paparan secara ringkas mengenai isi dari tiap-tiap bab dalam skripsi tersebut, yaitu:

BAB I

Pendahuluan Berisi gambaran umum penelitian, latar belakang masalah, ringkasan dari penelitian terdahulu, ringkasan dari objek penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Menjelaskan landasan teori dari variabel yang dijadikan penelitian, menyampaika penelitian terdahulu yang berisi judul, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III

Menjelaskan jenis penelitian yang dilakukan, dimana lokasi dan kapan dilakukannya penelitian, menjelaskan populasi dan sampel yang ada didalam penelitian, menjelaskan teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, dan alat analisis.

BAB IV

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil dari penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB V

Penutup yaitu Berisi kesimpulan yang menjelaskan ringkasan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap penelitian selanjutnya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pengaruh Variabel kepemimpinan adaptif, variabel etos kerja WFH dan variabel perubahan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPRS BDW Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Flexible Leadership (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Etika Kerja WFH (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BPRS Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dalam penelitian.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Perubahan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BPRS Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dirancang dan dilaksanakan dengan baik namun ada beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepemimpinan Adaptif, variabel Etos Kerja WFH dan variabel Perubahan Budaya Organisasi. Penelitian tidak menggunakan semua variabel yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Pegawai.
2. Kuesioner dalam penelitian ini disebar oleh salah satu karyawan di BPRS BDW Yogyakarta (kuesioner tidak dibagikan langsung oleh peneliti).

C. Saran

Berdasar pada hasil dari penelitian ini, tentunya ada beberapa saran yang semoga mampu memberikan manfaat bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan perlu untuk memperhatikan lagi terkait kepemimpinan adaptif, karena bersumber dari hasil penelitian yang ada. Kepemimpinan yang adaptif dan mampu untuk mengikuti perubahan-perubahan yang ada terutama dari faktor internal mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.
2. Bagi perusahaan perlu juga untuk lebih di fokuskan lagi kaitannya dengan etos kerja pegawainya (seperti : semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab) karena hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar dapat mencari ukuran populasi yang berbeda serta diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya terkait produktivitas kerja karyawan (seperti : Tingkat keterampilan, efisiensi tenaga kerja, sikap kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja dll) juga dapat ditambahkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta., 34(2007), 92–96.
- Azhmy, M. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 89–102.
- Bambale, A. J., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2011). Stimulating organizational citizenship behavior (OCB) research for theory development: Exploration of leadership paradigms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1, 48–69.
- Chandra, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Adaptif , Strategi Inovasi (Go Digital) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*.
- Daniel, Y. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Puninar Yusen Logistics Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Online International & Nasional*, 5(2), 39–58.
- Darmanto, W. (2013). *Perilaku Organisasi* (Vol. 15, Issue 1). Universitas Terbuka.
- Darmawan. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Administrasi Universitas Islam Indonesia*. 7(8).
- Efrina, L. (2019). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Kota Bandar Lampung. In *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul* (Vol. 53, Issue 9).
- Enggana, J., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i1.80>

- Eshti, B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), Hal 22-24. <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>
- Faradis, J. (2017). Modul Praktikum Statistika. *Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*, 5, 12–26.
- Fuadi, Agus Anas. 2014. Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. *Informatika : Surakarta*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *15(2)*, 1–13.
- Greenberg, J., & Robert A. Baron. 1997. *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work*. Upper Saddle River, N.J : Prentice Hall.
- Gustriadi, J. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu Oleh : Jeffi Gustriadi Pembimbing : 2 . Errin Yani Wijaya , SE ., MM Abstract Effect Of Organizational Culture And Spirit Of WO. *1(2)*, 1–15.
- Ikhsan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia work productivity. *3(2)*, 265–275.
- Indah, C. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam sebagai variabel Moderasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Kediri. *Gastrointestinal Endoscopy*, *10(1)*, 279–288. <http://dx.doi.org/10.1053/j.gastro.2014.05.023> <https://doi.org/10.1016/j.gie.2018.04.013> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29451164> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC5838726> <http://dx.doi.org/10.1016/j.gie.2013.07.022>
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, *5(2)*, 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>

- Justine T., S. (2006). Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Vol. 7, Issue 1). PT Grasindo,.
- Kagwiria, L. (2016). Influence of Leadership on Employee Productivity At Kcb. *A Research Project*.
- Lengkong, N. L., Uhing, Y., Etos, P., Lingkungan, K., Dan, K., Organisasi, B., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 52–61. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27196>
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh. *Yogyakarta : Andi*, 5, 1– 12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Gastrointestinal Endoscopy* (Vol. 10, Issue 1). PT. Remaja Rosdakarya. <http://dx.doi.org/10.1053/j.gastro.2014.05.023%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gie.2018.04.013%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29451164%0Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC5838726%250Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.gie.2013.07.022>
- Martono, N. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Applied Microbiology and Biotechnology* (Vol. 85, Issue 1). PT Raya Grafindo Persada.
- Mudrajad, K. (2009). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, bagaimana meneliti dan menulis tesis? Erlangga.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. 4(1), 121–133.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of Leadership Styles , Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT . HP Metals Indonesia the Powder Coating). 11(2), 262–273. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p262>

- Nawawi, H. (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. In *Gadjah Mada University Press*.
- Ranti, D. (2012). Organizational culture and its effect on productivity; The case study of La Community Bank. 1–88.
- Ricardo Manarintar Simarmata. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Rivai, V. et al. (2013). Islamic Risk Management for Islamic Bank. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 5, Issue 1). Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, stephen P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Rosta, F. W., & Zulvianti, N. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Produktivitas.
- Rumondor, V. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1042–1052. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2844>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sancaya, S. A., Yuliani, I., & Puspitarini, D. (2019). *Dimensi Kepemimpinan Dalam Kegiatan Belajar* -. 362–370.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Vol. 7, Issue 1).Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat, 247, 5–24.
- Sinamo, J. (2005). Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. *Bogor : Grafika Mardi Yuana.*, 20(5), 40–43. https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMF

yEq&sig=ACfU3U0HyN 3I

- Siregar, D. Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara
Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10443-Full_Text.pdf
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 46–59.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. (2016). the Risk , Efficiency and Bank Performances Emphirical Study of Convensional Banks in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 11(2), 111–116.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2012). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>
- WHeelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). “Strategic Management and Business Policy. In *thirteenth edition*. Pearson.
https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta++PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN 3I
- Widjaja, W., Ashadi, M., & Cornellia, V. (2021). *Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19: Dampaknya terhadap Produktivitas rywawan di Industri Ritel*. 5(2), 1–6.
- Yumeida, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Bank Syariah Cabang Cirebon. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–2.