

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS SUKOWATI SRAGEN)**



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:
ZULFA ARIFAH
NIM: 19108020026**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS SUKOWATI SRAGEN)**



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:

ZULEA ARIEAH
NIM: 19108020026

PEMBIMBING:

ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S. Pd., M. Si.,
NIP. 19880524 201503 1 010

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1284/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPRS SUKOWATI SRAGEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZULFA ARIFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020026
Telah diujikan pada : Selasa, 15 Agustus 2023
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
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e73f0c762a2



Penguji I
Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 64e736575b8b0



Penguji II
Fitri Zaelina, S.E.I.M.E.K
SIGNED

Valid ID: 64e6f15fe27fb



Yogyakarta, 15 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e85ea4c57b1

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Zulfa Arifah

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Zulfa Arifah

NIM : 19108020026

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 01 Agustus 2023
Pembimbing,



Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M. Si,
NIP. 19880524 201503 1 010

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfa Arifah

NIM : 19108020026

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 01 Agustus 2023

Penulis,



Zulfa Arifah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zulfa Arifah
NIM : 19108020026
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Yogyakarta, 01 Agustus 2023
Yang Menyatakan,


Zulfa Arifah

HALAMAN MOTTO

“ Don't compare your timeline with others. You're exactly where you need to be.

Nothing ever last forever, dude. “

(@jet.aai)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan.

Shalawat serta salam mudah-mudahan tercurahkan kepada

Nabi Muhammad SAW.

Dengan kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah, Ibu, Saudara, Sahabat, dan Teman yang selalu memberi dukungan dan semangat di dalam diri saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Tanpa dukungan dan semangat yang diberikan oleh kalian, skripsi ini mungkin akan terasa sulit untuk diselesaikan.

Terlebih skripsi ini saya persembahkan khusus kepada semua pihak yang telah bertanya:

“Kapan Seminar Proposal?”, “Sampai Mana Skripsinya?”, “Selama Itukah Ngerjain Skripsi?”, “Kapan Sidang?”, “Kapan Wisuda?”, “Kapan Nyusul?”, dan lain sebagainya.

Keramahtamahan kalian adalah alasan saya untuk segera menyelesaikannya.

PEDOMAN LITERASI

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 0523b/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	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	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	Ẓa'	ẓ	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 karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang dan Penerapannya

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap dan Penerapannya

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

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

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, terima kasih sebanyak-banyaknya kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan penulis dalam berpikir serta bertindak dalam kehidupan sehari-hari, dan menjadi suri tauladan hingga hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya;
4. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta jajarannya;
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta jajarannya dan selaku

Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.

6. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta memotivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi dari proses awal hingga akhir skripsi ini selesai.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh perkuliahan.
8. Seluruh karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi akademik perkuliahan penulis.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
10. Orang tua tercinta Bapak Joni Riyanto dan Ibu Dewi Choltifah Arofah yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, memberikan dukungan serta doa selama penulis menjalani hidup.
11. Orang tua kedua penulis Umi Wilah (almh.), Abah Rosyid, Papi Yoko (alm.), Mami Yani, Ibu Pudji, Ayah Anshori, Mama Titik, Ayah Gajah, Ibu Yatini, dan Babe Daim yang telah menyayangi penulis, memberi dukungan, serta doa selama penulis menjalani hidup.

12. Mamas tercinta Ginanjar Rachmat Nurhidayat, Kakak tercinta Yustanti, dan Adik tercinta Hanif Musyafa' 'Arif yang telah menyayangi penulis, memberikan dukungan dan doa selama penulis menjalani hidup.
13. Keponakan tercinta Ayeesha Yusra Elqueensha yang telah memberikan semangat kepada penulis melalui tingkahnya yang menggemaskan.
14. Kakak sepupu tercinta Tuki Asri Wandari dan Dezma Ira Ayuningtyas, Adik sepupu tercinta Nabila Yauma Azahra dan Nizam Ibrahim Maghani yang telah menyayangi, memberi dukungan, dan doa selama penulis menjalani hidup.
15. Keluarga besar dan saudara-saudara yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu namanya, yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis hingga saat ini.
16. Kepada Nasya Ayushandra Nabila Putri terima kasih sudah menjadi pendengar, pendukung, penasihat, dan penyemangat yang baik. Terima kasih sudah mengajarkan hal-hal baru yang sebelumnya terlalu naif untuk diakui. Terima kasih atas keterlibatan dan waktunya selama ini.
17. Sahabat sekaligus kakak perempuan penulis, Firda Ainun Ula, Hasna Mailany, dan Ratnasari Aprilia, yang selalu mendukung penulis dalam segala hal dan menemani penulis dalam keadaan apapun.
18. Sahabat-sahabat penulis, Natasya Annisa Arafah, Theresa Riska Yunita, Fatma Nur Azizah, Muhammad Wahfudin, Nindya Ayu Milanda, Cici Nurmayang Sari, Faiz Abdullah, Mukhammad Yusuf Naufal Firdaus, Hasballah Sofyan Sardi, dan Muhammad Hafizh

Maulana yang telah menjadi seperti keluarga penulis selama menjalani hidup di perantauan, yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam hal apapun.

19. Sahabat-sahabat penulis, Hanna Durrotul Latifah, Ummu Amanah, dan Shoffiyah Arrosyidah yang menjadi seperti keluarga sendiri bagi penulis sejak sekolah ‘*aliyyah* dan selalu menjadi penyemangat serta pendengar yang baik bagi penulis.
20. Keluarga besar DEMA FEBI UIN Sunan Kalijaga 2021 yang telah memberikan penulis banyak pelajaran dan pengalaman yang sangat berharga mengenai organisasi selama di perkuliahan ini.
21. Teman-teman Perbankan Syariah 2019 khususnya PS A yang telah membersamai penulis selama di perkuliahan.
22. Teman-teman KKN 108 Krenceng yang telah menjadi teman yang baik selama penulis menjalani kegiatan KKN.
23. Keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium FEBI yang senantiasa dan akan terus menjadi lahan pengembangan bagi anak bangsa yang berasaskan ahlusunnah wal Jama’ah.
24. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
25. *Last but not least, I wanna thanks to Zulfa Arifah for believing in me, doing all these hard work, having no days off, never quitting, always being a giver and trying to give more than I receive, trying to do more right than wrong, and just being me all the time.*

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin.*

Yogyakarta, 01 Agustus 2023
Hormat Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN LITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Kinerja Karyawan.....	14
3. Lingkungan Kerja.....	21
4. Pemberdayaan Karyawan	26
5. Gaya Kepemimpinan	34
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Berpikir.....	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	48
1. Jenis Penelitian	48
2. Sumber Data Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel Penelitian	49
1. Populasi	49
2. Sampel	49
C. Teknik Pengumpulan Data.....	50
D. Definisi Konsep dan Operasional	50
1. Variabel Independen (X)	51
2. Variabel Dependen (Y)	52
E. Skala Pengukuran.....	52
F. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
1. Profil Bank BPRS Sukowati Sragen	58
2. Visi dan Misi Perusahaan	59
B. Hasil dan Analisis	60
1. Karakteristik Responden	60
2. Uji Outer Model	61
3. Uji Validitas	63
4. Uji Reliabilitas.....	67
5. Uji Inner Model	68
6. Uji Hipotesis.....	68
C. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi Penelitian.....	79
C. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator Variabel Independen.....	51
Tabel 3. 2 Definisi dan Indikator Variabel Dependen	52
Tabel 3. 3 Skala Likert	53
Tabel 3. 4 Kriteria Penilaian Evaluasi Inner Model.....	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	60
Tabel 4. 2 Outer Model sebelum Outlier	61
Tabel 4. 3 Outer Model setelah Outlier.....	63
Tabel 4. 4 Convergent Validity	64
Tabel 4. 5 Discriminant Validity atau Cross Loading	65
Tabel 4. 6 Average Variance Extracted (AVE)	66
Tabel 4. 7 Composite Reability.....	67
Tabel 4. 8 R Square	68
Tabel 4. 9 Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effect	69
Tabel 4. 10 Data Kuesioner Lingkungan Kerja	72
Tabel 4. 11 Data Kuesioner Pemberdayaan Karyawan.....	74
Tabel 4. 12 Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah September 2021	1
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4. 1 Outer Model sebelum Outlier.....	62
Gambar 4. 2 Outer Model setelah Outlier.....	63
Gambar 4. 3 Analisis Inner Weight.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	i
Lampiran II.....	vi
Lampiran III.....	xiv
Lampiran IV.....	xv
Lampiran V.....	xvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non-probability Sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan menggunakan 33 responden dari karyawan tetap BPRS Sukowati Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, employee empowerment, and leadership style on employee performance. The analytical method used is Structural Equation Modeling using Partial approach Least Squares uses the SmartPLS 3.0 analysis tool. The Sampling Technique used is Nonprobability Sampling with purposive sampling method using 33 respondents from the permanent employees of BPRS Sukowati Sragen. The results showed that the work environment and employee empowerment had a positive and significant effect on employee performance, while leadership style had no significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Empowerment, Leadership Style, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

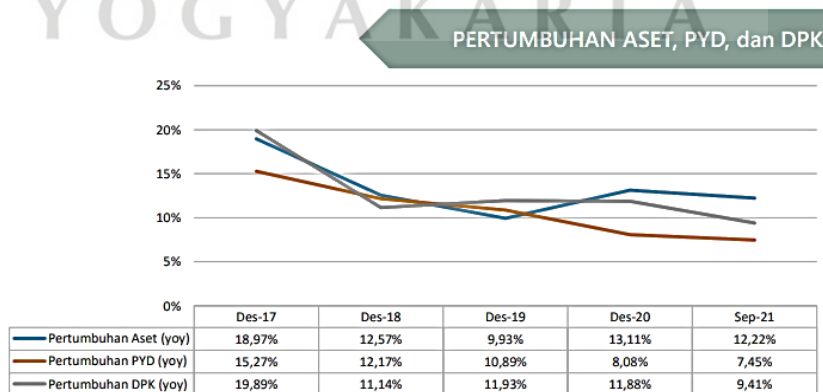
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia. Dengan adanya hal ini, dapat dikatakan bahwa Negara Indonesia dapat mengembangkan sektor keuangan syariah dengan lebih mudah. Dalam perkembangan dunia perbankan saat ini, perbankan syari'ah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Menurut UU Nomor 21 Tahun 2008 mengenai perbankan syariah, pada pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwasanya perbankan syariah merupakan seluruh hal mengenai Bank Syariah serta Unit Usaha Syariah yang meliputi kelembagaan kegiatan usaha serta proses dan cara untuk melakukan kegiatan usahanya. Dalam pasal 1 ayat 7 dijelaskan juga bahwasanya bank syariah merupakan bank di mana kegiatan usaha yang ada di dalamnya dijalankan dengan dasar prinsip syariah, serta jika dilihat dari jenisnya terdapat Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Gambar 1. 1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah September 2021



Sumber: Snapshot Perbankan Syari'ah September 2021

Dilansir dari data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bank syariah terus meningkat tiap tahunnya. Data dari perbankan syariah sampai bulan September 2021 menunjukkan sebuah perkembangan positif, yakni Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD), Aset, serta Dana Pihak Ketiga (DPK) terus bertambah. Yang demikian ini bisa dibuktikan dengan pertumbuhan aset pada bulan September 2021 sebesar 12,22%, pertumbuhan Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) sebesar 7,45% dan Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 9,41%.

Dalam menjalankan kegiatan komersialnya, perbankan syari'ah membutuhkan sumber daya manusia yang memegang peranan penting di dalamnya. Untuk bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, khususnya bank konvensional, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Akan tetapi dalam beberapa studi penelitian membuktikan bahwa sering kali masalah yang paling menonjol dalam dunia perbankan syariah adalah sumber daya manusia itu sendiri (Alhamid, 2019). Sumber daya manusia ialah salah satu aset yang sebaiknya diperhatikan sebuah perusahaan sebab keberhasilan dari sebuah perusahaan juga bergantung dari kinerja karyawannya. Ketika perusahaan mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dapat dilihat pada Tabel 1.1, bahwasanya tenaga kerja perbankan syariah selalu mengalami peningkatan dan pertumbuhan yang fluktuatif setiap tahunnya. Telah tercatat pada Badan Usaha Syariah (BUS), tenaga

kerja yang terdaftar dari Juli 2020 sebanyak 49.996 orang kemudian meningkat pada Januari 2023 sebanyak 50.708 orang. Pada Unit Usaha Syariah, terdapat 5.229 tenaga kerja yang terdaftar dari Juli 2020 kemudian meningkat menjadi 5.590 orang pada Januari 2023. Sedangkan untuk tenaga kerja pada Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mengalami peningkatan, yaitu pada Juli 2020 terdapat 6.736 orang kemudian pada Januari 2023 menjadi 7.570 orang. Meskipun mengalami perkembangan yang fluktuatif, perbankan syariah sudah melakukan upaya yang optimal agar mencapai visi dan misinya dan perkembangan sumber daya manusianya (Alhamid, 2019).

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah

Jenis Bank Syaria'h	Jumlah Tenaga Kerja					
	Juli 2020	Jan 2021	Juli 2021	Jan 2022	Juli 2022	Jan 2023
BUS	49.996	50.483	44.737	50.708	50.708	50.708
UUS	5.229	5.357	5.391	5.590	5.590	5.590
BPRS	6.736	6.762	6.809	7.005	7.246	7.570
Jumlah	61.961	62.602	56.937	63.303	63.544	63.868

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2022

Agar dapat menjaga perbankan syariah supaya bisa berkembang dan eksis ialah satu diantaranya dengan menjaga kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang diperoleh seseorang ketika melakukan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Karyawan yang memiliki kinerja bagus adalah karyawan yang hasil kerjanya lebih

tinggi dibandingkan hasil kerja dari karyawan lain yang hanya berada pada batas standar perusahaan. Standar pekerjaan sendiri merupakan persyaratan yang dimiliki setiap pekerjaan guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Pada era kini, pengembangan kinerja karyawan perlu diperhatikan selaras dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sehingga adanya perkembangan teknologi pada saat ini membuat karyawan semakin unggul (Bangun, 2012).

Maraknya kompetisi antar seseorang dengan seseorang yang lain membuat sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus, yaitu dengan cara mengelola dengan profesional dan dikembangkan dengan baik kemampuan sumber daya manusia tersebut. Hal ini diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara target perusahaan dengan ketersediaan sumber daya manusia. Menurut Rivai *et al.* (2010) perkembangan yang dicapai suatu perusahaan bergantung pada bagaimana setiap individu sumber daya manusia menjaga operasional atau produktivitas perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja ialah sebuah tempat di mana karyawan akan melakukan aktivitas pekerjaan serta bermacam hal yang berkaitan dengan karyawan dan pekerjaannya (Amirudin *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh para karyawan karena dapat memacu motivasi mereka agar menghasilkan sesuatu yang paling baik yang ada dari diri mereka. Lingkungan kerja bukan hanya berkaitan dengan tempat beraktivitas tetapi juga meliputi hal-hal lain yakni kualitas udara, rekan kerja, tingkat kebisingan, manajemen,

penerangan yang ada, hingga ukuran ruang kerja atau meja kerja yang digunakan.

Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwasanya baik atau tidaknya kinerja karyawan bisa diciptakan dari lingkungan kerja yang ditempati, ketika lingkungan kerja kondusif dan baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik, sehingga yang demikian ini akan menciptakan sebuah hasil kerja yang baik dan optimal. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Estritasari *et al.* (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat di dalam penelitiannya bahwasanya sebuah lingkungan kerja yang kondusif memberikan efek baik pada keberlangsungan sebuah pekerjaan, begitu juga dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif maka bisa berefek negatif pada kelangsungan sebuah pekerjaan. Sedangkan Bawintil *et al.* (2019) menuturkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan ialah sebuah wewenang guna menciptakan putusan pada sebuah kegiatan operasi tertentu yang tidak harus mendapatkan pengesahan dari orang lain (Luthans, 2011). Pemberdayaan atau *empowerment* dapat diartikan juga sebagai suatu tindakan untuk melibatkan karyawan secara signifikan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Anuraga *et al.* (2017) bahwa pemberdayaan

memiliki dampak positif yang tidak begitu besar pada kinerja. Yang demikian ini bisa diartikan bahwasanya dengan adanya pemberdayaan karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Sedangkan menurut Putri dan Ardana (2016) bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan, di mana semakin tinggi pemberdayaan yang diterapkan maka kinerja karyawannya akan meningkat.

Faktor gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara pemimpin memberikan pengaruh tentang tindakan bawahannya dengan tujuan guna meningkatkan semangat bekerja kepuasan bekerja serta produktivitas karyawan yang tinggi, supaya tujuan dari sebuah perusahaan bisa tercapai dengan maksimal (Hasibuan, 2016). Menurut Estritasari *et al.* (2021) menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Yang demikian ini bisa dilihat dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan rasa peduli pada orang lain serta melibatkan karyawan ketika memutuskan sesuatu. Sedangkan Lomban *et al.* (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam, yaitu terdapat hasil yang signifikan dan tidak signifikan. Perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah dari objek

penelitian, waktu penelitian, alat analisis, dan variabel yang ingin diteliti. Penulis menggunakan perbankan syariah sebagai objek penelitian, dikarenakan pada penelitiannya terdahulu masih jarang ditemukan penelitian terhadap perbankan syariah. Perbedaan lain terdapat pada alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan SmartPLS, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan alat analisis SPSS. Hal ini diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat sehingga adanya penelitian ini dapat dijadikan penguat atau penentu dari penelitian terdahulu guna mengkonsistensikan hasil dari beberapa penelitian yang berbeda-beda.

Perbedaan lain terletak pada waktu penelitian yakni pada masa pasca pandemi covid-19. Hal ini dapat dikatakan penting karena menurut berita yang dilansir dalam situs [geotimes.id](https://www.geotimes.id), pandemi covid-19 sangat berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung berbagai kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan. Adapun saat masa pandemi covid-19 perusahaan menetapkan kebijakan yang harus ditaati oleh karyawan, seperti memberlakukan *Work From Home* atau bekerja dari rumah, di mana karyawan pada mulanya bekerja penuh di kantor atau lapangan, menjadi bekerja dari rumah (*Work From Home*) dengan menggunakan fasilitas yang terbatas di rumah. Adanya pemberlakuan kebijakan ini membuat karyawan menerapkan sistem kerja dari rumah selama lebih dari satu tahun dan ketika pasca pandemi covid-19, perusahaan perlahan mengembalikan sistem kerja awal yang membuat karyawan

perlahan kembali bekerja di kantor (*Work From Office*).

Kemudian pada berita yang dilansir oleh topbusiness.id, di tengah pandemi Covid-19 BPRS Sukowati Sragen masih memiliki kinerja apik yang bisa dilihat dari sejumlah rasio tingkat kesehatan bank pada tahun 2021. Di mana rasio tingkat kesehatan yang sesuai dengan otoritas, yaitu CAR sampai dengan Desember 2021 masih terjaga di atas 12%, bahkan dapat mencapai hingga 33,43% yang dapat dikatakan bahwa kondisi perusahaan sangat sehat. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti apakah dengan kembalinya karyawan untuk bekerja di kantor dapat mempengaruhi kinerja karyawannya mengingat saat pandemi Covid-19 dapat dikatakan bahwa BPRS Sukowati Sragen tetap memiliki kinerja yang optimal dengan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. dengan mengambil 3 variabel yaitu lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Yang demikian ini karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pemberdayaan karyawan serta diperlukan juga adanya gaya kepemimpinan yang sesuai supaya kinerja karyawan terbentuk serta tujuan perusahaan bisa tercapai.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya didapati rumusan masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Didasarkan dari penelitian yang hendak dilakukan, harapan penulis penelitian ini mampu menyumbangkan manfaat pada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan ini penelitian ini bisa memperluas wawasan ilmu mengenai lingkungan kerja pemberdayaan karyawan dan gaya

kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Diharapkan penelitian ini mampu memperluas kepustakaan pada bidang pendidikan terkhusus Ilmu Perbankan Syariah.

2. Manfaat praktisi

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi pengalaman penting guna memperluas wawasan serta memberi gambaran mengenai pengaplikasian ilmu pengetahuan yang didapat oleh penulis ketika melakukan perkuliahan tentang hal-hal yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan utamanya yang berkenaan dengan lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, serta gaya kepemimpinan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bentuk pertimbangan ketika mengambil keputusan bersama pada SDM di mana kaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengelola sarana dan prasarana yang baik guna kelancaran kegiatan perusahaan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai pemanfaatan pemakai tentang kualifikasi sarjana yang diperlukan pada dunia kerja dalam rangka meningkatkan mutu lulusannya guna menjadi evaluasi pada kurikulum yang dipakai.

E. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini akan memaparkan sekilas tentang muatan dalam setiap bab yang ada pada skripsi ini di antaranya sebagai berikut:

Pada bab pertama ialah pendahuluan, di mana di dalamnya akan diuraikan mengenai latar belakang yang melandasi penelitian ini. Serta ada juga rumusan masalah tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang dijabarkan guna memberitahu arah penulisan pada penelitian ini.

Pada bab kedua ialah landasan teori, di mana di dalamnya akan diuraikan mengenai kerangka teori, telaah pustaka yang dijadikan acuan penelitian tentang hasil serta penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Serta ada juga pengembangan hipotesis yang mengubah tentang penyusunan hipotesis yang dipakai pada penelitian ini.

Pada bab ketiga ialah metode penelitian, di mana di dalamnya berisi mengenai rencana untuk mengumpulkan, mengukur, serta menganalisis data. Di dalam bab ini juga akan dijabarkan desain penelitian, variabel, definisi operasional, informasi tentang sampel dan populasi, data, sumber data dan teknik pengumpulan data, serta instrumen dan alat analisis guna menguji hipotesis.

Pada bab keempat ialah hasil dan pembahasan, di mana di dalamnya akan menguraikan mengenai gambaran umum dari objek yang dikaji. Serta didapati juga hasil dari analisis data yang diinterpretasikan menjadi

pembahasan pada penelitian ini yang didapati dari objek penelitian.

Pada bab kelima ialah penutup, di mana di dalamnya memuat kesimpulan penelitian implikasi dari hasil penelitian serta saran dan masukan yang berkenaan dengan penelitian ini dan memiliki kebermanfaat untuk ke depannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPRS Sukowati Sragen yang berjumlah 33 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan, maka penarikan kesimpulan yang diambil oleh peneliti sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini dikarenakan baik buruknya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Penelitian yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh departemen sumber daya manusia untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai lingkungan kerja,

pemberdayaan karyawan, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk mendorong karyawan dan lebih dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan karena kepuasan mereka terpenuhi.

C. Saran

1. Bagi BPRS Sukowati Sragen

BPRS Sukowati Sragen diharapkan agar selalu memperhatikan dengan baik terhadap lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, maupun gaya kepemimpinan yang ada, sehingga dapat terus menjadi faktor peningkatan kinerja bagi karyawan yang nantinya akan memberikan manfaat bagi BPRS Sukowati Sragen

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel dengan mengaitkan isu-isu terkini, sehingga hasil yang diperoleh bisa menjadi acuan dan lebih *update*. Serta dapat menambahkan jumlah responden dengan cara menambah objek penelitian menjadi beberapa BPRS di suatu kabupaten atau kota supaya mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya agar lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan, dan gaya kepemimpinan dapat teraplikasikan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presindo.
- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20-24.
- Alhamid, T. (2019, February 11). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia (2009–2018) Dan Sumber Daya Manusianya*.
- Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *BHIRAWA: Journal of Marketing and Commerce*, 5(1), 1-15.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9).
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ciptono, F. (2003). *Total Quality Management*. Andi
- Donni Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian : Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Estritasari, A., Sihite, M., & Salim, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Yang Melayani, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi). *EXCELLENT*, 8(2), 148-160.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan

- Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Magister Manajemen*, 2(1).
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v.3.2.7 2018. 1–8
- Geotimes.id. 26 Desember 2021. Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. 22 Agustus 2023. <https://geotimes.id/opini/kinerja-karyawan-selama-pandemi-covid-19/>.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) dilengkapi Software SmartPLS 3.00 Xistat 2014 dan WarpPLS 4.0. Edisi Ke-4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP UNDIP. Semarang.
- Hadi, S. (1991). Statistik dalam Basic Jilid I. Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Humphreys, J. H. (2002). Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing. *Journal of Services Marketing*, 16(6), 487–502.
- Hutahaean, M. (2018). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Suasana Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Humbang Hasundutan.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kadarisma. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers.
- Khan, S. (2007). The Key To Being A Leader Company; Empowerment, New Jersey:Journal For Quality And Participation, P.44-45.
- Kurniati, K. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur. Skripsi, 1–131

- Larasati, S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Lomban, M., Taroreh, R., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mughal, M. U., & Iraqi, K. M. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 233-244.
- Muheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Aset*, 14(1), 41-52.
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect Of Leadership And Empowerment Style And Motivation On Work Discipline And Employee Performance In Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Rizky, R. C., Widyaningrum, M. E., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Tanggun Pratama. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 680-692.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Selemba Empat.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). The Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi Province. *Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP AMP YKPN.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stewart, R.H. 2008. *Introduction to Physical Oceanography*. Department of Oceanography. Texas A & M University, Texas.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Susanti, A., Kawer, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 4(1).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cv. Alfabeta.
- Syafnur, N. W. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukit Tinggi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga*.
- Tampi, P. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1620-1628.
- Terry, G. R. (1991). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.

- Topbusiness.id. 23 Februari 2022. BPRS Sukowati Sragen. Berkinerja Sehat Saat Pandemi dan Terus Berkontribusi. 22 Agustus 2023. <https://www.topbusiness.id/60541/bprs-sukowati-sragen-berkinerja-sehat-saat-pandemi-dan-terus-berkontribusi.html>.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In STAIN Jember Press.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance. Management (16487974), 31(2).

