

**MODEL “ASBAK” DALAM MEMPREDIKSI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH 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:

MAILANI RETNO SARI

NIM. 16820024

DOSEN PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.

NIP. 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-137/Un.02/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan Judul : MODEL "ASBAK" DALAM MEMPREDIKSI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAILANI RETNO SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820024
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

Yogyakarta, 7 Februari 2020

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mailani Retno Sari

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 : Mailani Retno Sari

NIM : 16820024

Judul Skripsi : "Model "ASBAK" Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta"

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

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Januari 2020
Pembimbing,

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Mailani Retno Sari

NIM : 16820024

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila 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.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Penyusun



Mailani Retno Sari

NIM. 16820024

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

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

Nama : Mailani Retno Sari
NIM : 16820024
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan
Bank Madina Syariah Yogyakarta”**

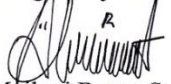
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 21 Januari 2020

Yang Menyatakan,


(Mailani Retno Sari)

MOTTO

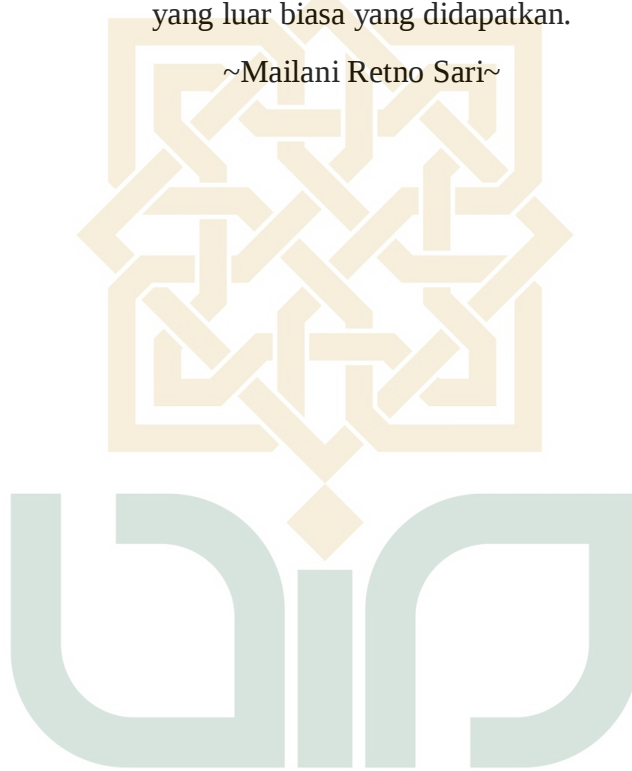
Hadapi tantangan yang menghadang dengan hati ikhlas.

Jika lelah, istirahatlah sejenak, ingatlah sudah sejauh mana berjuang, dan ingatlah senyuman dua orang terhebat di dunia ini yaitu Bapak dan Ibu yang sudah menanti di depan.

Bangkitlah!! Terus berjalan ke depan, jadi diri sendiri, jadikan tantangan sebagai semangat untuk maju, dan selalu percaya kepada Allah SWT.

Dan yakinlah bahwa pada setiap kesulitan pasti ada kemudahan dan ada hikmah yang luar biasa yang didapatkan.

~Mailani Retno Sari~



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya yang saya sayangi serta saya cintai Bapak saya Giyoto, Ibu saya Tuminem yang senantiasa telah memberikan doa, cinta, dukungan, limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya serta pengorbanan yang tiada tara dan tiada hentinya.

Untuk adikku Putri Nur Agustin yang saya sayangi dan saya cintai yang telah memberikan dukungan dan semangat.

Untuk sahabat-sahabat dan teman-temanku tercinta, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dan untuk semua orang yang telah mendoakanku

Serta almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)

ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	ء	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang

sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	A
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	i
-----ُ-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā’ mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā’ mati	ditulis	<i>ī</i>
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	ditulis	Ai
	ditulis	bainakum
2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis	au
	ditulis	qaul

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

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	ditulis	al-Qur'ān
الْقِيَاس	ditulis	al-Qiyās

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

السَّمَاء	ditulis	as-Samā
الشَّمْس	ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوض	ditulis	ẓawi al-furūd
أَهْلُ السُّنَّة	ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.”** Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Strata 1 Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tersusunnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan serta membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
5. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M B.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama perkuliahan hingga akhir semester.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

8. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.
9. Orang tua tercinta saya Bapak Giyoto dan Ibu Tuminem, dan adik saya tersayang Putri Nur Agustin, serta keluarga saya yang senantiasa memberi doa dan dukungan yang tiada hentinya.
10. Terima kasih untuk saudara Ari Wibawa yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis hingga terselesainya penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk Selvi Trimulyani yang telah sabar menghadapi tingkah laku saya, mendengarkan keluh kesah saya, dan yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk Siti Ma'sumatul Faidoh yang telah berjuang bersama di perpustakaan mengerjakan skripsi dan menyelesaikan penelitian.
13. Terima kasih kepada Eka Putri yang telah mendengarkan keluh kesah saya dan memberikan semangat dalam proses pengerjaan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada Intan Mahriza yang telah sabar menghadapi berbagai tingkah laku saya selama pengerjaan skripsi ini, dukungan, serta semangat yang telah diberikan.
15. Terima kasih kepada sahabat saya (Via, Ragil, Murni, Cahyani, Zizah) yang telah memberikan dukungan serta semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
16. Terima kasih kepada kamar Zainab (Afrokh dan Novi) yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada keluarga besar Asrama Annisa dan Pondok Pesantren Wachid Hasyim atas ilmu yang tak ternilai, kebersamaan yang tak terlupakan, kebahagiaan yang selalu menyertai.
18. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016 yang telah bersama-sama menempuh pendidikan di bangku kuliah, semoga sukses selalu.

19. Teman-teman kelompok KKN 99 Tematik Rongkop Gunungkidul (Intan, Nisa, Fatah, Dewy, Maya, Novia, Rehan, Darul, Hanivan) terimakasih telah menjadi teman satu atap selama 1,5 bulan dan berbagi keluh kesah.
20. Semua yang telah mendukung dan mendoakan saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya.

Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa, karya tulis ilmiah ini tidak luput dari kesalahan dan masih banyak kekurangan. Penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi yang membutuhkan, Amiin.

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Penyusun,

Mailani Retno Sari

NIM. 16820024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Produktivitas Kerja	14
2. <i>Abilities</i> (Kemampuan)	20
3. <i>Skills</i> (Keterampilan)	24
4. <i>Behaviors</i> (Perilaku)	28
5. <i>Attitude</i> (Sikap)	32
6. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	36

B. Telaah Pustaka	40
C. Pengembangan Hipotesis.....	48
D. Kerangka Pemikiran	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Sumber Data Penelitian	53
C. Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
1. Populasi Penelitian.....	54
2. Sampel Penelitian	55
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
D. Teknik Pengumpulan Data	55
1. Kuesioner.....	55
2. Wawancara	56
E. Definisi Operasional Variabel.....	57
F. Skala Pengukuran Penelitian	61
G. Metode Analisis Data	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	62
3. Uji Asumsi Klasik.....	63
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
5. Pengujian Hipotesis	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
1. Sejarah Berdirinya Bank Madina Syariah Yogyakarta	68
2. Visi dan Misi Bank Madina Syariah Yogyakarta	69
3. Alamat Kantor Bank Madina Syariah Yogyakarta	69
4. Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta	70
5. Produk-Produk Bank Madina Syariah Yogyakarta	71
B. Deskripsi Karakteristik Responden	73
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
2. Responden Berdasarkan Usia	74

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
5. Responden Berdasarkan Penghasilan	77
C. Analisis Data.....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian	97
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Implikasi	115
C. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN	I



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Bank Syariah Tahun 2016 - 2019.....	2
Tabel 1.2 Rasio Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tahun 2015 - 2019	4
Tabel 1.3 Pertumbuhan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta Tahun 2007 - 2018.....	5
Tabel 2.1 Bagian-Bagian Keterampilan Fisik	25
Tabel 2.2 Telaah Pustaka	40
Tabel 3.1 Skala Likert	61
Tabel 4.1 Alamat Kantor Bank Madina Syariah Yogyakarta	69
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Abilities</i> (Kemampuan)	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Skills</i> (Keterampilan)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Behaviors</i> (Perilaku)	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Attitude</i> (Sikap)	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (<i>F Test</i>)	92
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (<i>T-Test</i>).....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh X Terhadap Y	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Terjemahan Ayat	I
Lampiran II Kuesioner Penelitian.....	III
Lampiran III Data Karakteristik Responden	VIII
Lampiran IV Data Jawaban Kuesioner Responden	X
Lampiran V Hasil Pengujian	XVI
Lampiran VI Hasil Wawancara	XXIX
Lampiran VII Dokumentasi Penelitian	L
Lampiran VIII Surat Bukti Penelitian.....	LI
Lampiran IX Daftar Riwayat Hidup	LII



ABSTRAK

Produktivitas merupakan suatu konsep yang berhubungan dengan masalah akhir untuk melihat seberapa besar hasil yang didapatkan. Produktivitas juga merupakan suatu konsep dengan tujuan untuk mendapatkan hasil akhir yang maksimal dengan bahan-bahan produksi yang minimal. Produktivitas tidak dapat dilepaskan dengan efektivitas dan efisien. Dalam produktivitas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi membutuhkan SDM yang mempunyai kualitas yang memadai. Dan juga untuk terwujudnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *abilities, skills, behaviors, attitude, knowledge* terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan adalah 32 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program output SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan *abilities, skill, behaviors, attitude* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel ($1,317 < 2,055$) dan nilai signifikansi $>$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu $0,199 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak. Sedangkan nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel ($0,876 < 2,055$) dan nilai signifikansinya $>$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu $0,389 > 0,05$. Hal ini berarti H_2 dalam penelitian ini ditolak. Nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel ($-0,466 < 2,055$) dan nilai signifikansinya $>$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu $0,645 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini ditolak. Nilai *t* hitung lebih kecil dari nilai *t* tabel ($0,945 < 2,055$) sedangkan nilai signifikansinya $>$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu $0,353 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini ditolak. Sedangkan nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel ($2,070 > 2,055$) dan nilai signifikansinya $<$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu $0,049 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_5 dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Produktivitas, *abilities, skills, behaviors, attitude, knowledge*.

ABSTRACT

Productivity is a concept related to the final problem to see how big the results are. Productivity is also a concept with the aim of getting maximum results with minimal production materials. Productivity cannot be released effectively and efficiently. In productivity to achieve effectiveness and efficiency requires human resources who have adequate quality. And also for the realization of work productivity is influenced by several factors. This study aims to analyze the influence of abilities, skills, behaviors, attitudes, knowledge on the work productivity of employees of Bank Madina Syariah Yogyakarta.

This research is a quantitative research. Data collection techniques with questionnaires and interviews. The sample used was 32 respondents. The sampling method used is to use saturated sampling. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model using SPSS version 23 output program.

The results showed that knowledge affects employee productivity. While abilities, skills, behaviors, attitudes do not affect employee work productivity. The t value is smaller than t table ($1,317 < 2,055$) and the significance value $>$ of the level of confidence (α) is $0.199 > 0.05$. This means that H_1 in this study was rejected. While the value of t count is smaller than t table ($0.876 < 2.055$) and the significance value $>$ of the level of confidence (α) is $0.389 > 0.05$. This means that H_2 in this study was rejected. T value is smaller than t table ($-0.466 < 2.055$) and the significance value $>$ of the level of confidence (α) is $0.645 > 0.05$. This means that H_3 in this study was rejected. T count value is smaller than t table value ($0.945 < 2.055$) while the significance value $>$ of the level of confidence (α) is $0.353 > 0.05$. This means that H_4 in this study was rejected. While the value of t count is greater than the value of t table ($2.070 > 2.055$) and the significance value $<$ of the level of confidence (α) is $0.049 < 0.05$. This means that H_5 in this study was accepted.

Keywords: *Productivity, abilities, skills, behavior, attitude, knowledge.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan suatu hal yang berkaitan mengenai kelembagaan, kegiatan usaha, segala cara dan proses bank syariah dan unit usaha syariah dalam melaksanakan kegiatannya. Tujuan dari didirikannya bank syariah yaitu baik untuk sebagai tempat menghimpun dana maupun menyalurkan dana kepada nasabah yang sesuai yang disyariatkan oleh agama Islam yang tidak membebankan serta membayarkan bunga kepada nasabah. (Ismail, 2013: 32).

Eksistensi perbankan syariah di Indonesia dimulai sejak disahkannya UU No. 10 Tahun 1998 sebagai amandemen dari UU No. 7 Tahun 1992 yang menjelaskan bahwa Bank Umum maupun Bank Perkreditan Rakyat yang beroperasi secara konvensional dan/atau prinsip syariah. Kemudian disahkannya UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Islam yang berlaku hingga saat ini. Bank syariah berusaha mempertahankan eksistensinya dalam industri keuangan di Indonesia dengan semakin berkembang pesatnya bank-bank syariah setiap tahunnya untuk dapat bersaing dengan industri keuangan bank konvensional.

Tabel 1.1 Perkembangan Bank Syariah Tahun 2016 - 2019¹

Tahun	BUS		UUS		BPRS	
	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Bank	Jumlah Kantor
2016	13	1.869	21	332	166	453
2017	13	1.825	21	344	167	441
2018	14	1.875	20	354	167	495
2019 (Januari – Agustus)	14	1.898	20	375	165	536

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (Statistika Perbankan Syariah-Agustus 2019)

Keterangan:

BUS : Badan Usaha Syariah

UUS : Unit Usaha Syariah

BPRS : Bank Perkreditan Rakyat Syariah

Seiring dengan pertumbuhan bank syariah yang semakin meningkat, berbagai masalah banyak yang muncul, seperti: masalah mengenai likuiditas, ekuitas, pemasaran, SDM, dan lain-lain. Menurut Halim Alamsyah yaitu Ketua Dewan Komisiner Lembaga Penjamin Simpanan mengutarakan bahwa kondisi perbankan syariah mengenai penguatan modal, likuiditas, efisiensi selalu menjadi pembahasan utama, karena masih lambatnya kinerja perbankan syariah saat ini.² Untuk menilai lambat atau tidaknya kinerja pada suatu perbankan syariah dapat dilakukan dengan melihat laporan keuangan perbankan syariah pada suatu periode tertentu. Dari laporan keuangan

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019.aspx> diakses tanggal 4 Desember 2019 jam 07.24.

² <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190607133414-29-77037/perbankan-syariah-masih-sulit-bersaing-dengan-konvensional> diakses 17 Oktober 2019 14.47.

tersebut dapat diketahui mengenai kelemahan yang ada dan kekuatan yang harus dipertahankan.

Untuk mengukur kinerja pada perbankan syariah dapat dilihat dari laporan keuangannya menggunakan rasio-rasio yaitu menggunakan rasio profitabilitas. Di dalam rasio profitabilitas ada salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu ROA (*Return Of Asset*). Karena dengan ROA (*Return Of Assets*), efektivitas perusahaan untuk menciptakan pendapatan perusahaan dengan aset perusahaan yang dimiliki dapat diukur.

Semakin baiknya kinerja keuangan dalam perbankan syariah dapat dilihat dari semakin besarnya ROA (*Return Of Asset*) pada perbankan syariah, karena tingkat pengembalian (*return*) semakin besar. Akan tetapi, ada banyak rasio yang mempengaruhi ROA (*Return Of Asset*) dalam mengukur kinerja pada perbankan syariah dengan menggunakan laporan keuangan, yaitu; *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non Performing Financing* (NPF), Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO), *Financing to Deposit Ratio* (FDR), dan Dana Pihak Ketiga (DPK).

**Tabel 1.2 Rasio Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Tahun
2015 - 2019³**

Rasio	2015	2016	2017	2018	2019 (Januari- Agustus)
1. ROA	2,20 %	2,27 %	2,55 %	1,87 %	2,54 %
2. CAR	21,47 %	21,73 %	20,81 %	19,33 %	19,58 %
3. NPF	8,20 %	8,63 %	9,68 %	9,30 %	8,74 %
4. FDR	120,06 %	114,40 %	111,12%	111,67 %	116,33 %
5. BOPO	88,09 %	87,09 %	85,34 %	87,66 %	85,95 %
6. DPK	4.801.888	5.823.964	6.987.280	8.134.938	8.546.771

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (Statistika Perbankan Syariah-Agustus 2019)

Dari kinerja keuangan perusahaan juga bisa digunakan untuk mengetahui kondisi perusahaan mengenai baik dan buruknya keadaan suatu perusahaan yang dapat diketahui dengan melihat kondisi keuangan suatu perusahaan dan kemudian melakukan analisis kondisi keuangan tersebut dengan alat-alat analisis. Kinerja keuangan perusahaan juga memperlihatkan kemampuan keuangan perusahaan untuk memberikan keuntungan dari aset, ekuitas, maupun hutang. Jika aset semakin tinggi, maka kebutuhan dana untuk pembiayaan ekspansi semakin besar. Pertumbuhan aset merupakan gambaran tentang cara berinvestasi perusahaan dalam kegiatan operasi dan investasi atas dana yang dimiliki perusahaan (Joni dan Lina, 2010) apabila pertumbuhan aset dalam suatu perusahaan semakin tinggi, maka perusahaan memiliki tanggungjawab yang besar kepada masyarakat karena masyarakat akan mengharapkan lebih dari perusahaan. Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan salah satu bank syariah di Yogyakarta yang mengalami

³ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019.aspx> diakses tanggal 4 Desember 2019 jam 07.24.

pertumbuhan aset yang signifikan. Pertumbuhan aset Bank Madina Syariah Yogyakarta semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pertumbuhan aset Bank Madina Syariah Yogyakarta dari tahun ke tahun ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 Pertumbuhan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta
Tahun 2007 - 2018⁴**

No	Tahun	Besar Aset
1	Tahun 2007	Rp 1.621.887.818,86
2	Tahun 2008	Rp 4.407.747.246,08
3	Tahun 2009	Rp 8.341.815.778,18
4	Tahun 2010	Rp 12.202.443.000,00
5	Tahun 2011	Rp 17.243.814.601,72
6	Tahun 2012	Rp 31.717.913.000,00
7	Tahun 2013	Rp 25.577.656.000,00
8	Tahun 2014	Rp 32.241.060.000,00
9	Tahun 2015	Rp 41.438.118.000,00
10	Tahun 2016	Rp 52.466.508.164,24
11	Tahun 2017	Rp 70.410.743.766,06
12	Tahun 2018	Rp 73.951.249.726,05

Pada hari Rabu tanggal 26 September 2018 bertempat di Hotel Shangri-La, Jakarta, Bank Madina Syariah Yogyakarta juga mendapatkan penghargaan dari Majalah Infobank dan berhasil meraih predikat kinerja “Sangat Bagus” dengan pertumbuhan aset Rp50 miliar sampai dengan di bawah Rp100 miliar dengan diberi penghargaan “Infobank Sharia Awards 2018” dari 63 bank di Indonesia yang merupakan Bank Pembiayaan Rakyat

⁴ <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/diakses> tanggal 07 Januari 2020 pada jam 06.17.

Syariah dari 97 institusi keuangan syariah di Indonesia yang dianugerahi penghargaan.⁵

Kinerja adalah suatu output atau hasil yang berasal dari pelaksanaan tugas pekerjaan. Jika semakin baik kinerja seorang pegawai maka produktivitas seorang pegawai akan meningkat. Produktivitas adalah masukan yang ada dalam organisasi yang menghasilkan keluaran dalam bentuk produk, baik itu produk nyata maupun produk jasa. Masukan yang dimaksud dapat berupa; energi, bahan, kapital, dan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2014: 225).

Produktivitas juga bisa diartikan sebagai segala bentuk upaya untuk melakukan efektivitas dan efisiensi terhadap berbagai sumber daya untuk menghasilkan keluaran yang maksimal dengan biaya seminimal mungkin dengan kualitas hasil yang maksimal. Usaha agar tercapainya upaya efektivitas dan efisiensi kerja untuk terwujudnya produktivitas kerja dibutuhkan individu yang memiliki kualitas yang memadai. Karena pada dasarnya produktivitas itu bersumber pada individu itu sendiri. Akan tetapi, produktivitas kerja tidak hanya berasal dari masing-masing individu itu sendiri. Akan tetapi terdapat banyak faktor yang menentukan dan juga yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Pada penelitian ini membahas mengenai model “ASBAK” dalam memprediksi produktivitas kerja. Model “ASBAK” merupakan faktor-faktor

⁵ <https://infobanknews.com/topnews/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-awards-2018/> diakses pada tanggal 07 Januari 2020 jam 06.23.

penentu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil teori menurut Sulistyani dan Rosidah (2009: 248), faktor penentu produktivitas terdiri dari; *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap), dan *knowledge* (pengetahuan). Salah satu alasan disebut model “ASBAK”, karena “ASBAK” merupakan singkatan dari; *abilities, skills, behaviors, attitude, dan knowledge*.

Abilities dapat diartikan sebagai kemampuan. Kemampuan adalah suatu kompetensi yang dimiliki pribadi masing-masing individu (Sulistyani dan Rosidah, 2009: 249). Jika seseorang memiliki kemampuan dalam suatu bidang tertentu dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, maka akan terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain kemampuan, *skills* atau keterampilan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan adalah suatu kemampuan khusus yang dimiliki seseorang terhadap bidang tertentu yang bersifat kekaryaan (Sulistyani dan Rosidah, 2009: 249). Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang, seseorang bisa berhasil menyelesaikan tugas dengan waktu dan kecepatan tertentu. Dari kecepatan dan ketepatan itulah bisa menghasilkan keberhasilan dan produktivitas.

Behaviors (perilaku) juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. *Behaviors* merupakan suatu kesepakatan yaitu kesepakatan batiniah diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditentukan oleh baku mutu tertentu (Ghufron, 2009: 11). Perilaku pegawailah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika pegawai memiliki perilaku

baik yang sudah tertanam pada dirinya, maka pegawai dapat mewujudkan produktivitas kerja dengan baik dari terciptanya kerja yang efektif.

Attitude (sikap) adalah suatu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang sudah terpolakan (Sulistyani dan Rosidah, 2009: 250). Sikap memiliki hubungan yang saling keterkaitan dengan perilaku. Jika sikap kerja seorang pegawai baik maka perilaku kerja seseorang juga akan baik. Sikap kerja yang baik dari seluruh karyawan adalah suatu hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Jika seluruh karyawan memiliki sikap yang baik maka produktivitas kerja dalam perusahaan bisa tercapai sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.

Namun dalam kehidupan nyata, sikap kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan masih rendah, seperti: masih kurangnya disiplin kerja terutama dalam hal waktu, sikap antara atasan dan bawahan yang masih rendah, dan sikap antara pekerja juga kadang kurang baik atau terjadi persaingan antara pegawai satu dengan yang lain. Seharusnya antara pegawai satu dengan yang lainnya saling kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sikap seseorang merupakan hal utama dalam bekerja. Apabila seorang pegawai memiliki sikap yang baik dalam bekerja, maka produktivitas seorang pegawai akan terwujud dan juga akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan.

Faktor yang terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah *knowledge* atau pengetahuan. Pengetahuan adalah suatu hasil yang didapatkan dari proses pendidikan, baik itu berasal dari pendidikan formal maupun non

formal sehingga seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sulistyani dan Rosidah, 2009: 249). Pengetahuan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Jika pengetahuan mengenai perusahaan masih rendah, maka produktivitas kerja dalam perusahaan juga akan terganggu. Jika seseorang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, maka produktivitas akan terwujud dengan baik dan pekerjaan juga akan terselesaikan dengan baik.

Pada penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Tri Bodroastuti (2012) menyatakan bahwa faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors* merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Dan juga hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Jayantini, Suwendra, dan Susilo (2015) juga menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, sikap memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Jadi, dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan di atas mengenai faktor-faktor produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dan diukur dari kinerja seorang pegawai. Produktivitas kerja dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan hasil keluaran yang maksimal akan tetapi juga untuk mengetahui kualitas kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap produktivitas suatu organisasi untuk mengetahui bagaimanakah faktor-faktor penentu produktivitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Untuk itu, penulis

mengambil judul penelitian **“Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh variabel *abilities* (kemampuan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel *skills* (keterampilan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh variabel *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh variabel *attitude* (sikap) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
5. Bagaimanakah pengaruh variabel *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah dijabarkan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *abilities* (kemampuan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *skills* (keterampilan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

3. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *behaviors* (perilaku) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *attitude* (sikap) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
5. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu memberikan pengetahuan sebagai rujukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Bank Madina Syariah

Penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Madina Syariah atau yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta membantu Bank Madina Syariah dalam memberikan solusi dalam rangka untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu menambah dan meningkatkan pemahaman tentang wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai faktor-faktor produktivitas kerja karyawan serta sebagai bentuk pengetahuan dan bekal peneliti dalam dunia kerja.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan, tujuan dari dilakukannya penelitian, manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dan sistematika pembahasan yang menjelaskan isi dari setiap bab secara ringkas dari penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang menjelaskan mengenai teori produktivitas kerja karyawan, *abilities*, *skills*, *behaviors*, *attitude*, dan *knowledge* sebagai teori untuk memperkuat penelitian. Dan bagian bab ini juga terdapat telaah pustaka yang menjelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Pengembangan hipotesis berisi mengenai uraian singkat dari argumentasi teori serta terdiri dari penelitian-penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran berisi mengenai gambar skematis dari hubungan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan jenis penelitian, populasi, sampel penelitian dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, skala pengukuran penelitian, serta metode analisis data dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum tentang objek penelitian, hasil analisis data dalam penelitian ini, intepretasi hasil dari pengolahan data yang meliputi; analisis deskriptif, pengujian validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis penelitian yang digunakan untuk membahas hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai penjelasan dari kesimpulan hasil penelitian ini yang telah dilakukan oleh peneliti dan jawaban rumusan masalah penelitian dalam penelitian ini dari pengujian hipotesis, implikasi dan saran dari permasalahan yang diteliti, baik untuk objek penelitian maupun penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan hasil penelitian yang telah dianalisis oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *abilities* (kemampuan) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Variabel *skills* (keterampilan) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Variabel *behaviors* (perilaku) tidak berpengaruh terhadap Bank madina Syariah Yogyakarta.
4. Variabel *attitude* (sikap) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
5. Variabel *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari analisis data dengan menggunakan analisis data uji regresi linier berganda dengan melihat pengaruh koefisien regresi bahwa *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah akan tetapi *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Maka usaha yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta adalah *knowledge* (pengetahuan). Karena *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki oleh karyawan sudah baik, maka sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi. Jika pengetahuan karyawan tinggi, maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, karyawan akan bekerja lebih baik dan semakin produktif. Sehingga target kerja yang telah ditentukan pasti akan tercapai dan juga pendapatan akan mengalami peningkatan.
2. Selain *knowledge* (pengetahuan), faktor *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap) juga sangat penting bagi produktivitas kerja. Jika hanya faktor *knowledge* (pengetahuan) karyawan yang tinggi, produktivitas kerja tidak akan terwujud. Oleh karena itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta dapat lebih memperhatikan kebijakan untuk mengembangkan *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap) karyawan agar produktivitas kerja dapat tercapai lebih dari yang ditargetkan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan hingga diperoleh kesimpulan dari penelitian ini. Selanjutnya peneliti ingin menyampaikan

saran-saran baik untuk Bank Madina Syariah maupun penelitian selanjutnya.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil penelitian bahwa *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Oleh karena itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta untuk lebih memperhatikan kebijakan-kebijakan yang telah ada yang berpengaruh terhadap *abilities* (kemampuan), *skills* (keterampilan), *behaviors* (perilaku), *attitude* (sikap) karyawan atau pihak manajemen Bank Madina Syariah Yogyakarta melakukan evaluasi mengenai kebijakan-kebijakan terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Dan penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan atau bahkan menemukan variabel baru pembentuk produktivitas kerja karyawan. Dan juga bagi penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan untuk lebih dikembangkan, mungkin dengan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afgani, M. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Ahmad, L. O. I. (2015). Wawasan Al-Qur'an Tentang Perubahan (Analisis Qur'aniy Dengan Metode Tafsir Tematik). *Jurnal Shaut Al-'Arabiyah*, 4(1), 1 – 27.
- Ahmadi, A. (1991). *Psikologi Sosial (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2000). *Kemudahan Dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3 (Surah Al-Israa' s/d Surah Yaasiin)*. Jakarta: Gema Insani.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan A. A. A. S. (2009). *Perilaku Keorganisasian Edisi 2 (Kedua)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, J. (2019). *Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Asmuni dan Tantri Widiastuti. (2012). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku Terhadap Produktivitas (Studi Pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 14(2), 95 – 108.
- Az-Zuhaili, W. (2013). *Tafsir Al-Munir: Akidah, Syariah, & Manhaj Jilid 1 (Al-Fatihah - Al-Baqarah) Juz 1 & 2*. Jakarta: Gema Insani.
- Az-Zuhaili, W. (2013). *Tafsir Al-Wasith (Yunus - An-Naml)*. Jakarta: Gema Insani.
- Azizah, N. (2018). *Pengaruh Upah, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy Di Desa Plosokandang*. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Basuki, A. T. dan N. P. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews) (Pertama)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Engel, James F., Roger D. Blackwell, dan P. W. M. (1995). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghufron, M. dan L. (2009). Pengaruh Perilaku karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, J. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara Publisher.
- Gitosudarmo, I. dan I. N. S. (2014). *Perilaku Keorganisasian (Pertama)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamonangan, Albon, Zulkarnain Lubis, dan A. R. (2015). Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 8(1), 33–41.
- Hatani, L. (2009). Pengaruh Sikap kerja, Perilaku, Responsip, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 52 – 61.
- Idris, E. D. dan I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Di Kota Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05(02), 49 – 53.
- Ismail. (2013). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jayantini, Putu Dea Febi, I Wayan Suwendra, dan G. P. A. J. S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada UD Wahyu Artha Di Desa Menyali Kabupaten Buleleng Tahun 2013. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 3.
- Joni dan Lina. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(02), 82 – 97.
- Kasiram, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (M. Idris, Ed.). Malang: UIN-MALIKI Press (Anggota IKAPI).
- Kementerian Agama RI. (2017). *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Garut: CV Penerbit J-ART.
- Keraf, A. S. dan M. D. (2001). *Ilmu Pengetahuan (Sebuah Tinjauan Filosofis)*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI).
- Koesmono, T. (2001). Pengaruh Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Produksi Pada PT Siwi. *Jurnal Ekuitas*, 5(4), 389 – 409.
- Kreitner, R. dan A. K. (2003). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mengun, Emanuel, Yurnalisdel, dan A. K. A. (2017). Pengaruh Upah Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Pemasangan Batu Bata (Studi Kasus Pada Pembangunan Gedung Ruko Gajayana). *Jurnal Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*.
- Muhyiddin, Nurlina T, M. Irfan Tarmizi, dan A. Y. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial: Teori, Konsep, dan Rencana Proposal*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustikorini, D. I. (2005). Pengaruh Tingkat Pengetahuan dan Pemahaman Karyawan Tentang Peraturan Perusahaan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kartu Kredit PT Calina Buana Cabang Surabaya. *Jurnal FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*, 3(8).
- Nasron dan Tri Bodro Astuti. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1 – 22.
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurchayyo, A. dan M. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Konsep Diri/Nilai Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung HJ Fatmawati Samarinda. *Jurnal EKSIS*, 14(2).
- Nurmelasari. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Arsiparis BAPUSIPDA Se-Bandung Raya*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prahesti, Dian Ratih, Abdul. Kodir Djaelani, dan M. C. A. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 06(2), 18 – 29.
- Purwanto, A. J. (2014). *Materi Pokok Teori Organisasi; 1 - 9*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Quthb, S. (2004). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an Di Bawah Naungan Al-Qur'an (Surat Qaaf - Al-Haaqqah) Jilid 11*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Quthb, S. (2012). *Fi Zhilalil-Qur'an Di Bawah Naungan Al-Qur'an Jilid 7*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis. *Jom Fekom*, 2(2).
- Rivai, V. dan D. M. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusadi, E. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Darmo Suite. *Tourism, Hospitall and Culinary Journal*, 4(1), 33 - 39.
- Sandi, Nuri Satria, Mochammad Al Musadieg, dan M. S. H. (2013). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 5(1).
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis (Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripudin, A. (2015). *Pengaruh Pendidikan dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sarwono, J. (2013). *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi* (N. WK, Ed.). Yogyakarta: C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi (Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soeratno dan Lincolin Arsyad. (2008). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sofyandi, H. dan I. G. (2007). *Perilaku Organisasional* (Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Sutopo, Ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharso, P. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta Barat: PT Indeks Permata Puri Media.
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)* (Kedua). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Supriyanto dan Tri Bodroastuti. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1 – 23.

- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syakir, S. A. (2014). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 5)*. Jakarta: Darus Sunnah.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya (Ke-20)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Torabi, F. dan J. E.-D. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science* 124, 300 – 310.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi*, 1(2).
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen (keenam)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, J. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Equilibrium*, 4(1), 96 – 105.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019.aspx> diakses tanggal 4 Desember 2019 jam 07.24.
- <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190607133414-29-77037/perbankan-syariah-masih-sulit-bersaing-dengan-konvensional> diakses 17 Oktober 2019 14.47.
- <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019.aspx> diakses tanggal 4 Desember 2019 jam 07.24.
- <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> diakses tanggal 07 Januari 2020 pada jam 06.17.

<https://infobanknews.com/topnews/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-awards-2018/> diakses pada tanggal 07 Januari 2020 jam 06.23.

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> diakses pada tanggal 28 Desember 2019 pada pukul 15.38.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/tabungan-ib-hari-raya/> diakses pada tanggal 28 Desember 2019 pada pukul 15.54.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/deposito-berjangka/> diakses pada tanggal 28 Desember 2019 pada pukul 16.01.

<https://www.bankmadinasyariah.com/produk/pembiayaan-modal-kerja/> diakses pada tanggal 28 Desember 2019 pada pukul 16.11.



LAMPIRAN I

Terjemahan Ayat

No	Surat	Ayat	Hal	Terjemahan
1	Al-Isra'	70	289	Dan sungguh, Kami telah muliakan anak cucu Adam, Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik, dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.
2	Al-Baqarah	30	6	Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata: "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman: "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".
3	Al-Mulk	2	562	Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Maha Perkasa, Maha Pengampun.
4	Al-Qashash	77	394	Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.
5	Ar-Ra'd	11	250	Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka

				mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.
6	Al-Mujadalah	11	543	Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.

LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

MODEL “ASBAK” DALAM MEMPREDIKSI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan Bank Madina Syariah
di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yang mengajukan permohonan untuk pengisian kuesioner ini:

Nama : Mailani Retno Sari

NIM : 16820024

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “**Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta**”. Untuk keperluan tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan Bank Madina Syariah untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner pada penelitian ini. Mengingat sangat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang diperoleh dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 21 November 2019

Mailani Retno Sari

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Reponden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Alamat :
7. Penghasilan :

☐	< Rp 1.000.000
☐	Rp 1.000.001 – Rp 2.000.000
☐	Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000
☐	Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000
☐	Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000
☐	> Rp 5.000.000

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini adalah item-item mengenai judul penelitian saya yang berjudul **“Model “ASBAK” Dalam Memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**. Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. S = Setuju
 - d. SS = Sangat Setuju
2. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. paling tepat dengan memberi tanda ceklist (✓) pada kotak yang disediakan di bawah ini:

1. Abilities (kemampuan)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya harus dapat berhitung secara cepat dan tepat untuk menunjang pekerjaan saya				
2.	Saya mampu memahami apa yang ditugaskan oleh atasan				
3.	Mengenai kemiripan dan beda visual, saya mampu mengenali hal tersebut dengan cepat dan tepat				
4.	Saya mampu mengerti masalah yang saya hadapi dan mampu menyelesaikan masalah				
5.	Arahan yang diberikan oleh pimpinan selalu yang mudah saya mengerti				

2. Skills (Keterampilan)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja, saya mampu mengoperasikannya secara teknis				
2.	Dalam bekerja, saya mampu membangun kerja sama dengan karyawan yang lainnya dengan baik				
3.	Dalam bekerja, saya mampu menjalin komunikasi dengan karyawan yang lainnya dengan baik				
4.	Saya mempunyai keterampilan secara konseptual yang mampu saya aplikasikan dalam pekerjaan saya				

3. Behaviors (Perilaku)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Untuk menyelesaikan pekerjaan, saya selalu bekerja keras untuk menyelesaikannya				
2.	Senyuman dan sapaan dengan lembut selalu saya lakukan kepada nasabah				
3.	Sebelum nasabah mengeluhkan keluhannya, saya selalu berinisiatif untuk menyapa keluhan nasabah terlebih dahulu				

4. Attitude (Sikap)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu berpikir logis dalam pengambilan setiap keputusan dalam pekerjaan saya				
2.	Dalam bekerja, saya mampu menjaga kestabilan emosional saya				
3.	Dalam bekerja, saya memiliki emosi dan hubungan yang baik dengan pekerjaan saya				
4.	Saya memiliki kecenderungan untuk membantu dan bekerjasama dengan karyawan lain				
5.	Dalam bekerja, saya memiliki kecenderungan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya				

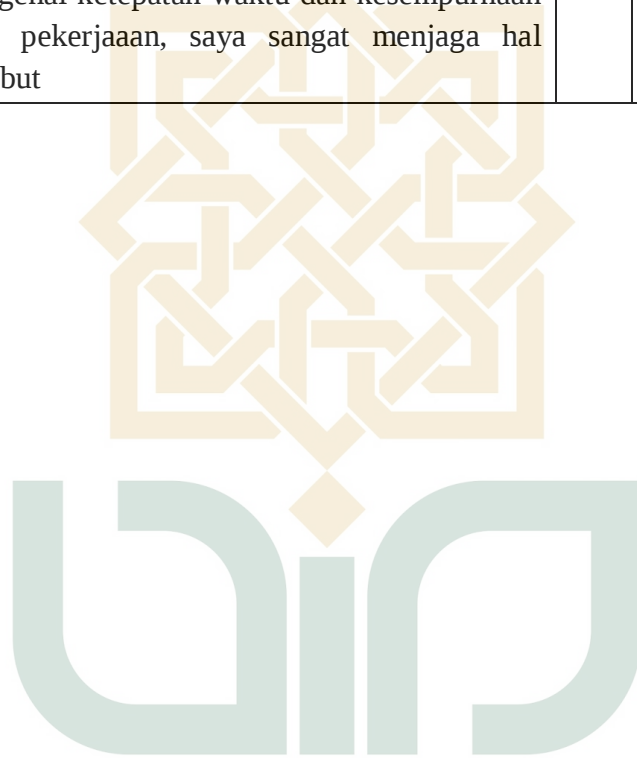
5. Knowledge (Pengetahuan)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika terjadi masalah, saya mampu menganalisa masalah dengan baik				
2.	Dalam menganalisis masalah satu dengan yang lainnya, saya mampu menganalisis masalah dengan logika				
3.	Dari masalah yang tersulit sampai yang paling mudah, saya mampu memecahkan masalah tersebut				
4.	Saya memiliki pengetahuan mengenai bekerja secara profesional, teknis, dan manajerial				
5.	Saya berkeinginan untuk memperluas dan memanfaatkan pengetahuan mengenai pekerjaan saya				

6. Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kuantitas kerja saya				
2.	Saya selalu memenuhi jumlah target yang				

	telah ditetapkan pada pekerjaan saya				
3.	Pada setiap kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu memperbaiki kesalahan				
4.	Atas pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab saya, saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan saya				
5.	Mengenai kualitas kerja saya, saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja				
6.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang efisien				
7.	Mengenai ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, saya sangat menjaga hal tersebut				



LAMPIRAN III

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Penghasilan
1	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	> Rp5.000.000
2	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	> Rp5.000.000
3	Perempuan	31 – 40 Tahun	D1/D2/D3/ Sederajat	4 – 6 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
4	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
5	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	Rp4.000.001 – Rp5.000.000
6	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
7	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
8	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
9	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
10	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	> Rp5.000.000
11	Perempuan	41 – 50 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	> Rp5.000.000
12	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	>= 7 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
13	Perempuan	31 – 40 Tahun	S1	>= 7 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
14	Perempuan	31 – 40 Tahun	S1	>= 7 Tahun	Rp4.000.001 – Rp5.000.000
15	Perempuan	31 – 40 Tahun	S1	>= 7 Tahun	R3.000.001 – Rp4.000.000
16	Perempuan	31 – 40 Tahun	S1	>= 7 Tahun	> Rp5.000.000
17	Perempuan	31 – 40 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
18	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
19	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000

20	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp1.000.000 – Rp2.000.000
21	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	4 – 6 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
22	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
23	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	4 – 6 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
24	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	4 – 6 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
25	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	S1	>= 7 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
26	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	S1	< 1 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
27	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
28	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
29	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	S1	4 – 6 Tahun	Rp3.000.001 – Rp4.000.000
30	Laki-Laki	31 – 40 Tahun	S1	>= 7 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
31	Laki-Laki	20 – 30 Tahun	SMA/SMK/ Sederajat	1 – 3 Tahun	Rp2.000.001 – Rp3.000.000
32	Perempuan	20 – 30 Tahun	S1	1 – 3 Tahun	Rp1.000.000 – Rp2.000.000

LAMPIRAN IV

DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

A. Abilities (Kemampuan)

No. Kuesioner	Abilities (Kemampuan)					Total
	AB1	AB2	AB3	AB4	AB5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	3	16
4	3	4	3	3	4	17
5	3	3	3	3	3	15
6	4	3	3	3	4	17
7	4	4	3	3	4	18
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	3	3	18
11	3	4	4	4	4	19
12	2	4	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	3	3	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	3	3	18
19	4	4	3	3	3	17
20	4	3	3	3	3	16
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	4	4	17
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	3	3	3	16
28	4	3	4	3	4	18
29	3	3	3	3	3	15
30	3	4	3	3	3	16
31	3	3	3	3	3	15
32	4	3	4	3	3	17

B. Skills (Keterampilan)

No Kuesioner	Skills (Keterampilan)				Total
	SK1	SK2	SK3	SK4	
1	3	4	4	4	15
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	3	3	4	4	14
7	3	4	4	4	15
8	3	3	4	4	14
9	3	3	4	3	13
10	3	3	4	3	13
11	3	3	3	3	12
12	3	4	4	3	14
13	3	3	3	3	12
14	3	4	4	3	14
15	4	4	4	4	16
16	3	4	3	4	14
17	3	4	4	3	14
18	3	3	3	3	12
19	3	3	4	3	13
20	3	4	4	3	14
21	3	3	3	3	12
22	3	4	4	3	14
23	3	3	3	3	12
24	3	3	4	3	13
25	4	3	4	4	15
26	3	3	3	3	12
27	3	3	4	3	13
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	4	3	3	13
31	3	4	4	3	14
32	3	3	3	2	11

C. Behaviors (Perilaku)

No Kuesioner	Behaviors (Perilaku)			Total
	BE1	BE2	BE3	
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	3	3	3	9
4	4	4	4	12
5	3	3	3	9
6	3	3	3	9
7	4	3	4	11
8	4	4	4	12
9	3	3	3	9
10	4	4	3	11
11	4	4	4	12
12	4	4	3	11
13	3	3	3	9
14	3	4	3	10
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	3	4	3	10
19	3	4	4	11
20	4	4	4	12
21	3	4	3	10
22	3	3	3	9
23	3	3	3	9
24	3	4	3	10
25	3	4	3	10
26	3	3	3	9
27	3	4	3	10
28	4	4	3	11
29	3	3	3	9
30	4	3	4	11
31	3	3	3	9
32	3	4	3	10

D. Attitude (Perilaku)

No Kuesioner	Attitude (Sikap)					Total
	AT1	AT2	AT3	AT4	AT5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	4	18
5	3	3	3	3	3	15
6	3	4	4	3	3	17
7	3	3	3	4	4	17
8	3	4	4	4	4	19
9	3	3	3	4	4	17
10	4	4	4	3	4	19
11	4	3	3	3	3	16
12	3	3	3	4	4	17
13	3	3	3	3	3	15
14	3	4	3	4	4	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	4	4	4	19
17	4	4	4	3	3	18
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	3	3	18
20	3	4	4	3	3	17
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	3	3	3	16
23	3	3	3	3	3	15
24	3	4	4	4	4	19
25	4	3	3	3	3	16
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	3	3	4	18
29	3	3	3	3	3	15
30	3	4	3	4	3	17
31	3	3	3	3	4	16
32	3	3	3	4	4	17

E. Knowledge (Pengetahuan)

No Kuesioner	Knowledge (Pengetahuan)					Total
	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	4	4	19
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	4	16
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	3	4	4	19
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	3	4	4	19
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	2	3	14
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	4	4	4	3	18
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	4	3	4	18
29	4	3	4	3	3	17
30	4	3	4	3	4	18
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	2	2	3	13

F. Produktivitas Kerja Karyawan

No Kuesioner	Produktivitas Kerja Karyawan							Total
	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	
1	4	3	4	3	3	3	3	23
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	4	3	4	3	4	4	25
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	4	4	4	4	3	3	3	25
7	3	3	3	4	4	3	3	23
8	3	3	4	4	3	3	3	23
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	4	3	3	3	22
11	4	3	3	3	3	3	3	22
12	4	3	3	3	4	3	4	24
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	3	4	4	4	27
17	3	3	3	4	4	3	3	23
18	3	3	3	4	4	3	3	23
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	4	4	4	3	24
22	3	3	3	4	3	4	3	23
23	3	3	3	4	4	4	3	24
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	3	3	4	4	3	3	23
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	4	3	4	3	4	4	3	25
29	3	4	4	4	4	3	2	24
30	3	4	3	3	4	3	4	24
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	3	3	4	3	3	3	3	22

LAMPIRAN V

HASIL PENGUJIAN Output Olah Data SPSS 23

A. Analisis Deskriptif

Statistics						
		JenisKelamin	Usia	PendidikanTerakhir	MasaKerja	Penghasilan
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	59.4	59.4	59.4
	Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20 - 30 Tahun	15	46.9	46.9
	31 - 40 Tahun	15	46.9	46.9
	41 - 50 Tahun	2	6.3	6.3
	Total	32	100.0	100.0

PendidikanTerakhir				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	8	25.0	25.0
	D1/D2/D3/Sederajat	1	3.1	3.1
	S1	23	71.9	71.9
	Total	32	100.0	100.0

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	3.1	3.1	3.1
	1 - 3 Tahun	13	40.6	40.6	43.8
	4 - 6 Tahun	11	34.4	34.4	78.1
	>= 7 Tahun	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp1.000.000 - Rp2.000.000	2	6.3	6.3	6.3
	Rp2.000.001 - Rp3.000.000	14	43.8	43.8	50.0
	Rp3.000.001 - Rp4.000.000	9	28.1	28.1	78.1
	Rp4.000.001 - Rp5.000.000	2	6.3	6.3	84.4
	> Rp5.000.000	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

B. Uji Validitas

1. Abilities (Kemampuan)

Correlations							
		Abilities1	Abilities2	Abilities3	Abilities4	Abilities5	Total Abilities
Abilities1	Pearson Correlation	1	.249	.548**	.151	.296	.667**
	Sig. (2-tailed)		.170	.001	.408	.100	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Abilities2	Pearson Correlation	.249	1	.520**	.378*	.377*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.170		.002	.033	.033	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Abilities3	Pearson Correlation	.548**	.520**	1	.497**	.382*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.004	.031	.000
	N	32	32	32	32	32	32

Abilities4	Pearson Correlation	.151	.378*	.497**	1	.688**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.408	.033	.004		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Abilities5	Pearson Correlation	.296	.377*	.382*	.688**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.100	.033	.031	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TotalAbilities	Pearson Correlation	.667**	.701**	.817**	.701**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. Skills (Keterampilan)

Correlations						
		Skills1	Skills2	Skills3	Skills4	TotalSkills
Skills1	Pearson Correlation	1	.194	.284	.520**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.288	.116	.002	.000
	N	32	32	32	32	32
Skills2	Pearson Correlation	.194	1	.423*	.317	.709**
	Sig. (2-tailed)	.288		.016	.077	.000
	N	32	32	32	32	32
Skills3	Pearson Correlation	.284	.423*	1	.399*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.116	.016		.024	.000
	N	32	32	32	32	32
Skills4	Pearson Correlation	.520**	.317	.399*	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.077	.024		.000
	N	32	32	32	32	32
TotalSkills	Pearson Correlation	.610**	.709**	.766**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

3. Behaviors (Perilaku)

Correlations					
		Behaviors1	Behaviors2	Behaviors3	TotalBehaviors
Behaviors1	Pearson Correlation	1	.423*	.731**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.000
	N	32	32	32	32
Behaviors2	Pearson Correlation	.423*	1	.323	.725**
	Sig. (2-tailed)	.016		.072	.000
	N	32	32	32	32
Behaviors3	Pearson Correlation	.731**	.323	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072		.000
	N	32	32	32	32
TotalBehaviors	Pearson Correlation	.881**	.725**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

4. Attitude (Sikap)

Correlations							
		Attitude1	Attitude2	Attitude3	Attitude4	Attitude5	TotalAttitude
Attitude1	Pearson Correlation	1	.313	.364*	-.104	.085	.486**
	Sig. (2-tailed)		.081	.041	.569	.644	.005
	N	32	32	32	32	32	32
Attitude2	Pearson Correlation	.313	1	.663**	.200	.228	.720**
	Sig. (2-tailed)	.081		.000	.272	.210	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Attitude3	Pearson Correlation	.364*	.663**	1	.255	.290	.768**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.159	.107	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Attitude4	Pearson Correlation	-.104	.200	.255	1	.748**	.639**

	Sig. (2-tailed)	.569	.272	.159		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Attitude5	Pearson Correlation	.085	.228	.290	.748**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.644	.210	.107	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TotalAttitude	Pearson Correlation	.486**	.720**	.768**	.639**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

5. Knowledge (Pengetahuan)

Correlations							
		Knowledg e1	Knowledg e2	Knowledg e3	Knowledg e4	Knowledg e5	TotalKnowl edge
Knowledge1	Pearson Correlation	1	.526**	.343	.540**	.497**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.002	.054	.001	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Knowledge2	Pearson Correlation	.526**	1	.343	.741**	.497**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002		.054	.000	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Knowledge3	Pearson Correlation	.343	.343	1	.344	.209	.591**
	Sig. (2-tailed)	.054	.054		.054	.250	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Knowledge4	Pearson Correlation	.540**	.741**	.344	1	.395*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.054		.025	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Knowledge5	Pearson Correlation	.497**	.497**	.209	.395*	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.250	.025		.000

	N	32	32	32	32	32	32
TotalKnowledge	Pearson Correlation	.771**	.829**	.591**	.814**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

6. Produktivitas Kerja Karyawan

Correlations									
		ProduktivitasKerjaKaryawan1	ProduktivitasKerjaKaryawan2	ProduktivitasKerjaKaryawan3	ProduktivitasKerjaKaryawan4	ProduktivitasKerjaKaryawan5	ProduktivitasKerjaKaryawan6	ProduktivitasKerjaKaryawan7	TotalProduktivitasKerjaKaryawan
ProduktivitasKerjaKaryawan1	Pearson Correlation	1	.393*	.500**	-.184	.149	.218	.348	.570**
	Sig. (2-tailed)		.026	.004	.314	.415	.230	.051	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ProduktivitasKerjaKaryawan2	Pearson Correlation	.393*	1	.393*	.178	.215	.269	.387*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.026		.026	.330	.238	.137	.028	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ProduktivitasKerjaKaryawan3	Pearson Correlation	.500**	.393*	1	.110	.149	.218	.000	.570**
	Sig. (2-tailed)	.004	.026		.548	.415	.230	1.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ProduktivitasKerjaKaryawan4	Pearson Correlation	-.184	.178	.110	1	.411*	.332	-.096	.459**
	Sig. (2-tailed)	.314	.330	.548		.020	.063	.602	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ProduktivitasKerjaKaryawan5	Pearson Correlation	.149	.215	.149	.411*	1	.371*	.234	.639**

n5	Sig. (2-tailed)	.415	.238	.415	.020		.037	.198	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Produktivitas KerjaKaryawan n6	Pearson Correlation	.218	.269	.218	.332	.371*	1	.387*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.230	.137	.230	.063	.037		.028	.000
Produktivitas KerjaKaryawan n7	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.348	.387*	.000	-.096	.234	.387*	1	.527**
TotalProduktivitasKerjaKaryawan	Sig. (2-tailed)	.051	.028	1.000	.602	.198	.028		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalProduktivitasKerjaKaryawan	Pearson Correlation	.570**	.674**	.570**	.459**	.639**	.674**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.008	.000	.000	.002	
TotalProduktivitasKerjaKaryawan	N	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

C. Uji Reliabilitas

1. Abilities (Kemampuan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

2. Skills (Keterampilan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	4

3. Behaviors (Perilaku)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.741	3

4. Attitude (Sikap)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

5. Knowledge (Pengetahuan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

6. Produktivitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	7

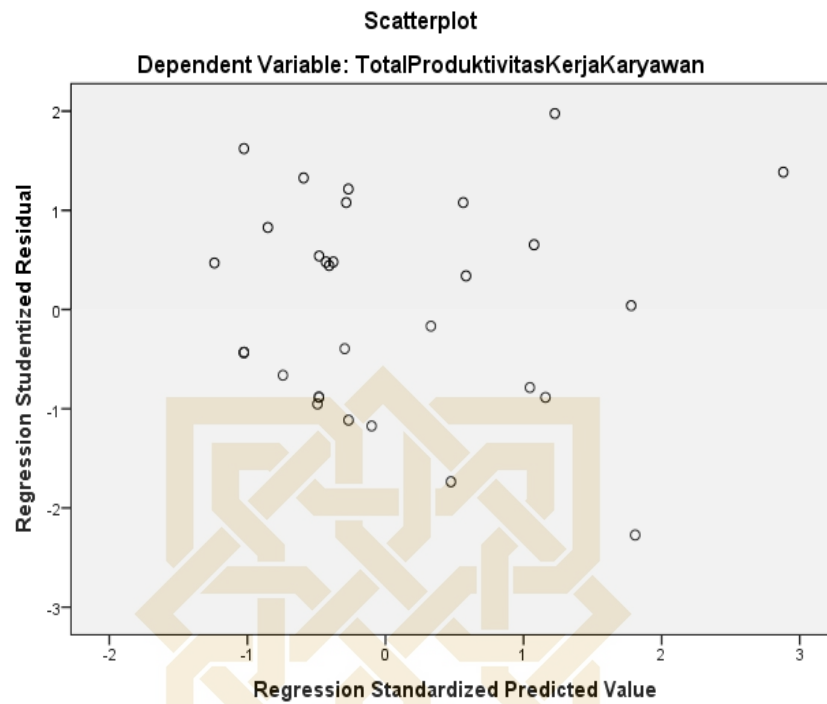
D. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel *abilities, skills, behaviors, attitude, knowledge* terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40081356
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.104
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

E. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.452	3.916		1.648	.111	
	TotalAbilities	.292	.222	.268	1.317	.199	.541 1.850
	TotalSkills	.215	.245	.152	.876	.389	.748 1.337
	TotalBehaviors	-.173	.371	-.112	-.466	.645	.387 2.583
	TotalAttitude	.214	.226	.190	.945	.353	.557 1.794
	TotalKnowledge	.438	.212	.359	2.070	.049	.746 1.341
a. Dependent Variable: TotalProduktivitasKerjaKaryawan							



F. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.681	2.066		.329	.745
	TotalAbilities	-.050	.114	-.123	-.437	.667
	TotalSkills	.005	.106	.011	.049	.961
	TotalBehaviors	-.210	.163	-.405	-1.290	.212
	TotalAttitude	.276	.145	.549	1.908	.071
	TotalKnowledge	-.083	.095	-.188	-.868	.396
	a. Dependent Variable: ABS_RES3					

G. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.452	3.916		1.648	.111
	TotalAbilities	.292	.222	.268	1.317	.199
	TotalSkills	.215	.245	.152	.876	.389
	TotalBehaviors	-.173	.371	-.112	-.466	.645
	TotalAttitude	.214	.226	.190	.945	.353
	TotalKnowledge	.438	.212	.359	2.070	.049

a. Dependent Variable: TotalProduktivitasKerjaKaryawan

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.304	1.52959

a. Predictors: (Constant), TotalKnowledge, TotalAttitude, TotalSkills, TotalAbilities, TotalBehaviors

I. Uji Pengaruh Simultan (F Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.388	5	8.678	3.709	.011 ^b
	Residual	60.831	26	2.340		
	Total	104.219	31			

a. Dependent Variable: TotalProduktivitasKerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), TotalKnowledge, TotalAttitude, TotalSkills, TotalAbilities, TotalBehaviors

J. Uji Parsial (T-Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.452	3.916		1.648	.111
	TotalAbilities	.292	.222	.268	1.317	.199
	TotalSkills	.215	.245	.152	.876	.389
	TotalBehaviors	-.173	.371	-.112	-.466	.645
	TotalAttitude	.214	.226	.190	.945	.353
	TotalKnowledge	.438	.212	.359	2.070	.049
a. Dependent Variable: TotalProduktivitasKerjaKaryawan						

LAMPIRAN VI

A. Wawancara Pertama

Dalam wawancara pertama dilakukan oleh penulis kepada karyawan bagian HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta yaitu Ibu Sofi. Wawancara dilakukan pada tanggal 30 Desember 2019 jam 10.00 pagi. Penulis sudah mengirimkan daftar pertanyaan terlebih dahulu melalui e-mail kepada narasumber. Sehingga dalam wawancara ini, narasumber yang membaca daftar pertanyaan sekaligus menjawab pertanyaan.

Penulis : Mohon maaf mengganggu waktunya Ibu. Perkenalkan saya Mailani Retno Sari. Saya ingin wawancara kepada Ibu sesuai perjanjian kemarin terkait penelitian saya.

Ibu Sofi : Baik mbak, maaf ya lama, saya tadi baru sholat dhuha mbak

Penulis : Iya tidak apa-apa Ibu

Ibu Sofi : Kita lanjut aja ya mbak

Penulis : Ya baik Buk

Ibu Sofi : Lanjut pertanyaan yang pertama, bagaimanakah produktivitas kerja di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Produktivitas kerja di tempat kita itu, jam kerja kita dari jam 07.30 sampai 16.30 atau kurang lebih 8 jam per hari dengan istirahat selama satu jam sama satu minggu itu lima hari dari hari senin sampai hari jumat. Nah, selama ini, produktivitas kinerja di Bank Madina Syariah ya kami memantau dari kinerja masing-masing karyawan. Mereka sudah memenuhi produktivitas kinerja yang kami harapkan dari ukuran jam ya, sudah memenuhi walaupun ada kelebihannya dalam bentuk lembur biasanya itu ada uang lemburannya kalau secara jam produktivitasnya sudah terpenuhi minimal satu orang itu 40 jam per minggu atau 8 jam perhari, jika ada kelebihan, maka itu akan dihitung lembur, seperti itu. Sudah terjawab?

Penulis : Ya, sudah Buk

Ibu Sofi : Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja di Bank Madina Syariah. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja yang pertama adalah terkait motivasi kerja masing-masing karyawan, motivasi mereka bekerja, kemudian yang kedua adalah tingkat kesulitan dalam bekerja yaitu terkait dengan jobdesk, target, kemudian jabatan kayak gitu. Kemudian yang ketiga adalah yang mempengaruhi produktivitas adalah penghargaan dari perusahaan, penghargaan bisa berupa reward, bisa berupa salary atau gaji begitu. Kemudian reward, punishment, kemudian salary atau gaji, itu adalah macam-macam faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Ibu Sofi : Kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Bank Madina Syariah. Ya kemampuan untuk bisa bekerja secara individu maupun dalam tim. Dia harus berpendidikan minimal adalah untuk posisi operasional marketing, pokoknya untuk seluruh karyawan di Bank Madina Syariah itu minimal SMA. SMA itu bisa sebagai OB, driver, JE atau bagian umum kemudian sama marketing mikro itu ada yang SMA. Nah, jabatan di luar itu minimal kita D3.

Penulis : Minimal D3 ya Buk?

Bu Sofi : Iya, kayak gitu. Selain itu, tadi yang pertama adalah kemampuan bekerja dalam tim maupun individu, kemudian ada latar belakang pendidikan, kemudian yang ketiga adalah dia mau jujur dan amanah. Kemudian juga terkait dengan harus memiliki ya akhlak yang baik, seperti itu. Kalau untuk posisi tertentu, misalnya marketing kayak

gitu, dia harus memiliki SIM, entah itu SIM A ataupun SIM C. Kemudian dia harus memiliki kendaraan sendiri, gitu. Kemudian dia bisa bekerja dengan target.

Penulis : Berarti kendaraannya beli sendiri kayak gitu Buk?

Bu Sofi : Iya kalau untuk posisi marketing, kita tidak menyediakan kendaraan, karena mereka harus mobile tho. Jadi kan mereka harus memiliki kendaraan sendiri. Ya walaupun kita ada kendaraan operasional tapi itu difungsikan untuk bagian-bagian tertentu, gitu. Kalau misalnya posisi Front Office, operasional atau apa, mereka kan hanya stand by di kantor walaupun mau keluar kan bisa diantar driver atau pake kendaraan operasional. Tapi kalau marketing memang harus memiliki kendaraan sendiri.

Ibu Sofi : Yang keempat, apakah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan saat ini mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan di Bank Madina Syariah.

Penulis : Jadi kan, penelitian saya kemarin itu dari data kuesioner itu membuktikan bahwa kemampuan itu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di sini kayak gitu Buk. Nah, apakah dari hasil nyatanya itu dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan seperti itu?

Ibu Sofi : Kemampuan kerja karyawan jelas bisa menciptakan produktivitas kerja. Ya kalau misalnya karyawan tidak bisa bekerja dengan baik, target tidak tercapai otomatis kan produktivitas juga akan menurun.

Ya kalau kita kan bekerja kalau di perusahaan di bank itu kan dengan target ya, karena yang kita jual adalah jasa baik *funding* maupun *lending*. Nah, kalau kinerja karyawan itu tidak mempengaruhi produktivitas, kita akan mendapatkan pendapatan dari mana, kalau target *funding* dan *lending*nya tidak tercapai, gitu. Sudah terjawabkah itu?

Penulis : Sudah terjawab Buk. Tapi kemarin itu dari hasil kuesioner itu malah tidak membuktikan bahwa kemampuan kerja itu tidak berpengaruh kayak gitu, Buk. Jadi, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari kuesioner setelah saya olah datanya.

Ibu Sofi : Oww ya?

Penulis : Iya, jadi yang berpengaruh cuma pengetahuan, begitu Buk.

Ibu Sofi : Owwwww, mungkin ini ya, itu persentasenya berapa? 100% kah?

Penulis : Iya 100% Buk

Ibu Sofi : Hampir 100% atau 100%?

Penulis : 100% Buk. Jadi kan pake SPSS kan Buk saya kemarin, terus saya olah data, menguji regresinya itu ternyata yang berpengaruh adalah cuma pengetahuan gitu Buk. Jadi saya ingin mengetahui kemampuan kerja di sini seperti apa, maksudnya apakah sepenuhnya itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau gimana kayak gitu Buk?

Ibu Sofi : Gimana gimana tadi? Kemampuan kinerja karyawan apakah berpengaruh dengan produktivitas kinerja perusahaan?

Penulis : Iya Buk

Ibu Sofi : Iya..iya sangat berpengaruh. Ya karena kan kalau perusahaan ujung tombaknya adalah karyawan tho untuk mencapai targetnya, target pendapatan. Ya kalau misalnya tidak berpengaruh, ya secara signifikan kita bekerja bukan di pabrik yang menggunakan mesin atau apa tapi kita menggunakan tenaga manusia, gitu.

Ibu Sofi : Keterampilan apa saja yang harus dimiliki karyawan yang bekerja di Bank Madina Syariah. Ya... Good Looking, kemudian cakap dalam artian, untuk berbicara itupun lancar kemudian tidak gagap kemudian pengucapannya juga jelas, seperti itu. Kemudian kalau kemampuan secara akademik ya dia menguasai kayak Microsoft Office kemudian dia juga sesuai dengan kemampuan kalau misalnya dia posisinya *Accounting* kayak gitu, memang dasarnya harus orang akuntansi, gak bisa kalau *Accounting* dipegang oleh orang backgroundnya oleh orang yang diluar akuntansi, kalau *Accounting* harus, kecuali kalau CS Teller, nah ibaratnya dia S.H ataupun dia SP.d gitu gak papa bisa, tapi kalau *Accounting* harus yang background pendidikannya harus sarjana ekonomi akuntansi. Kalau marketing itu juga gak harus ekonomi akuntansi, bisa berbagai macam background pendidikan, kayak gitu.

Penulis : Kalau semisal Manager seperti itu harus sarjana apa kayak gitu, Buk?

Bu Sofi : Enggak, kalau kita itu, untuk Leader Managemen kayak Supervisor, GM, ataupun Kepala Divisi kayak gitu, enggak ada ketentuan harus

sarjana, tapi yang sudah terjadi di sini sarjana semua, enggak ada yang D3.

Bu Sofi : Yang keenam ya mbak.. Apakah keterampilan bekerja yang dimiliki karyawan saat ini sesuai dengan apa yang diinginkan atau tidak dan mampu menciptakan produktivitas kerja. Keterampilan bekerja yang dimiliki karyawan saat ini sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karena kita sudah menempatkan posisi-posisi karyawan sesuai dengan background pendidikan dan posisi jabatan kerja dia, misalnya; dia background pendidikannya adalah sarjana ekonomi akuntansi. Makanya kita tempatkan di posisi *Accounting*, kemudian dia background pendidikannya adalah sarjana hukum makanya kita tempatkan pada *Legal Officer*, misalnya seperti itu. Kemudian ya kalau ekonomi akuntansi ya bisa ditempatkan di posisi di Supervisor Operasional juga bisa, kemudian bisa di GM Operasional juga bisa, kayak gitu. Terus bisa jadi, kalau yang sarjana komunikasi kita tempatkan di CS kayak gitu ataupun dia misalnya backgroundnya pendidikan psikologi, kita tempatkan pada posisi HRD. Tapi sayangnya di Madina ini tidak ada sarjana psikologi, jadi ya yang jadi Supervisor HRD itu S.E mbak, sarjana ekonomi, saya backgroundnya akuntansi, gitu. Tapi dari itu semuanya, walaupun saya tidak memiliki background psikologi tapi kan itu bisa saya pelajari dengan mengikuti pelatihan, mengikuti training atau apa sehingga saya bisa

membuktikan saya bisa berada pada posisi Supervisor HRD itu sudah selama 10 tahun, gitu.

Ibu Sofi : Yang ketujuh, bagaimanakah perilaku karyawan dalam bekerja di Bank Madina Syariah. Perilaku karyawan bekerja di Bank Madina Syariah yang pertama mereka sudah tahu akan adanya aturan, aturan yang berarti tata tertib antara atasan terhadap bawahan, maupun bawahan terhadap atasan ataupun terhadap sesama karyawan, tetap menjaga sopan santun, tetap menjaga etika, attitude, kemudian tetap menjaga pergaulan antar sesama karyawan dan antar lawan jenis, misalnya; sesama karyawan laki-laki dan perempuan tidak boleh bersentuhan, di Madina seperti itu. Sesama karyawan laki-laki dan perempuan tidak boleh berboncengan dalam kondisi apapun.

Penulis : Itu sesama karyawan antara laki-laki dan perempuan tidak boleh berboncengan ya Buk, semisal kalau ada acara kayak gitu tidak boleh nebang antara cewek dan cowok kayak gitu, Buk?

Ibu Sofi : Tidak boleh, harus cewek sama cewek, gitu.

Penulis : Terus tadi berarti keterampilan bekerja di sini itu sangat mempengaruhi ya Buk terhadap produktivitas kerja?

Ibu Sofi : Ya sangat berpengaruh tidak terlalu, misalnya persentasenya kan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yah, gak hanya kemampuan itu tadi, ya paling ya sekitar, yang mempengaruhi tadi kayak misalnya; reward and punishment kemudian gaji kemudian tingkat kebutuhan, background atau alasan dia bekerja, status

karyawan baik itu dia sudah menikah atau belum. Nah, itu paleng sekitar 50%, 50% yang lain yang faktor yang lain itu tadi.

Ibu Sofi : Nomor berapa mbak?

Penulis : Delapan Buk.

Ibu Sofi : Dari perilaku karyawan, apakah mampu menciptakan produktivitas kerja di Bank Madina Syariah. Kalau perilaku iya, ya kalau karyawan perilakunya misalnya; dia datang semaunya gak yang tertib kayak gitu, ya gimana produktivitasnya bisa bagus kayak gitu, dia slengekan, dia urakan, etika dan sopan santunnya tidak diperhatikan sama dia, dia datang seenaknya, ya otomatis kan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja, produktivitas kerja dia juga gak akan baik gitu lho, tidak akan tercapai, karena apa? Dari segi karakternya juga sudah tidak baik, gitu lho.

Ibu Sofi : Kesembilan, bagaimanakah sikap bekerja karyawan di Bank Madina Syariah. Sikap bekerja karyawan, gimana?

Penulis : Sikapnya Buk..kan antara sikap dan perilaku hampir mirip, tetapi agak beda gitu Buk.

Ibu Sofi : Ya kalau sikapnya misalnya; bertemu dengan atasan atau apa, ya pasti akan lebih hormat kemudian misalnya akan masuk ke ruangan atasan atau apa, pasti dia mengucapkan salam kemudian mengetuk pintu, ketika berpapasan juga bertegur sapa, ketika sedang berbicara, kita tidak pernah memotong pembicaraan lawan bicara kita, kayak

gitu, berusaha menyampaikan pendapat dengan cara yang baik dan sopan gitu.

Ibu Sofi : Dari sikap karyawan, apakah mampu menciptakan produktivitas kerja di Bank Madina Syariah. Iya mampu.

Ibu Sofi : Bagaimanakah pengetahuan karyawan dalam bekerja di Bank Madina Syariah. Sudah cukup baik.

Penulis : Pengetahuan karyawan terhadap banknya gimana ya Buk?

Bu Sofi : Kalau terhadap banknya Insya Allah sudah baik, karena apa? Ketika karyawan masuk di sini, kita training dulu selama satu bulan, yang mengisi training itu siapa? Ya Kepala-Kepala Divisi di sini, baik dari Operasional, Marketing, Umum, maupun di HRDnya. Nah, itu adalah cara-cara kita untuk menanamkan rasa cinta dia terhadap Bank Madina Syariah, terus bagaimana bersikap, bagaimana cara berperilaku, gitu. Dari mulai visi misinya seperti apa, sejarah berdirinya seperti apa kemudian *attitude*, kemudian budaya kerja di Bank Madina Syariah seperti apa itu disampaikan pada training.

Ibu Sofi : Pengetahuan apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Bank Madina Syariah. Itu sudah ya

Penulis : Sudah Buk.

Ibu Sofi : Apakah pengetahuan yang dimiliki karyawan saat ini mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan di Bank Madina Syariah. Iya mampu, apa buktinya? Ya alhamdulillah Bank Madina Syariah sudah berdiri sejak tahun 2007 jadi sudah sekitar 12 tahun kemudian

banyak juga karyawan-karyawan lama masih bekerja di sini dan tetap bekerja di sini. Itu adalah salah satu bukti bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan mampu menciptakan produktivitas itu. Nah, kemampuan karyawan misalnya dalam dia *public speaking*, dia memiliki kenalan yang banyak gitu, itu pun juga mempengaruhi produktivitas. Karena apa? Akhirnya dia bisa memiliki *public speaking* yang baik, memiliki canel yang banyak apalagi teman-teman yang banyak, itu kan bisa dia manfaatkan untuk marketing kan, gitu. Itu saja?

Penulis : Iya Buk. Terima kasih banyak Buk.

Ibu Sofi : Iyaa... Sekalian mau foto tidak mbak?

Penulis : Ohhh iya Buk... Mari Buk..

Ibu Sofi : Ya mbak

Penulis : Terima kasih banyak telah meluangkan waktunya dan saya mohon maaf telah mengganggu waktu Ibu, saya pamit pulang dulu ya Buk.

Ibu Sofi : Oh hiya sama-sama mbak, semoga skripsinya cepet selesai ya mbak.

Penulis : Amin...Terima kasih Buk (sambil berjabat tangan)

Penulis : Assalamualaikum..

Ibu Sofi : Waalaikumsalam..

B. Wawancara Kedua

Wawancara kedua dilakukan pada tanggal 13 Januari 2020 jam 14.00.

Wawancara dilakukan kepada karyawan bagian HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta, yaitu: Ibu Sofi.

Penulis : Assalamualaikum Buk...

Ibu Sofi : Waalaikumsalam mbak.. gimana? Ada yang bisa saya bantu?

Penulis : Sebelumnya mohon maaf mengganggu waktu Ibu. Jadi saya di sini ingin melakukan wawancara kembali untuk menambahkan penjelasan dari pembahasan penelitian saya Buk.

Ibu Sofi : Oww iya... Gimana mbak?

Penulis : Jadi kemampuan karyawan kan beda-beda ya Buk, apakah karena ada tuntutan kerja dan target kerja, mereka bisa dan gak bisa harus bekerja kayak gitu Buk, jadi mereka yang gak punya kemampuan, karena target dan tuntutan kerja jadi mempunyai kemampuan?

Ibu Sofi : Oh iya, jadi gini, karyawan kan ya itu tadi memiliki beberapa alasan kenapa mereka bekerja dan itu kan maksudnya setiap karyawan satu dengan yang lainnya alasannya pasti berbeda-beda, bisa jadi yang laki-laki mereka bekerja karena tuntutan, karena mereka sebagai laki-laki, jadi memiliki tanggungjawab terhadap anak, istri, dan keluarganya sedangkan mungkin yang laki-laki yang masih single atau apa, ya mereka bekerja ya ingin mendapatkan jati diri membutuhkan pengakuan bahwa saya itu laki-laki, jadi saya harus bekerja saya harus siap untuk menjadi

kepala rumah tangga jika nanti saya siap untuk berumah tangga. Ibaratnya ya ingin memantaskan diri aja untuk calon saya, ya seperti itu. Nah kalau yang perempuan bisa jadi karena alasannya adalah ingin membantu keluarga, ingin membantu keuangan suami bisa jadi, atau bisa jadi justru penghasilan istri itu adalah penghasilan utama bagi keluarga itu, kenapa, ternyata yang laki-laki ya ibaratnya bisa jadi belum memiliki penghasilan yang tetap atau sakit atau apa, jadi itu bisa menjadi alasan utama dan istri bekerja jadi penghasilan utama bagi keluarganya, kayak gitu. Jadi, ya alasan dari latar belakang keluarga pribadi seseorang yang mempengaruhi. Terus, selain itu gini, setiap orang itu terkadang kalau kita ya udah kamu kerja datang pagi pulang sore. Kalau tidak ada tekanan, biasanya mereka hanya bekerja santai. Nah terkadang gitu. Pada umumnya setiap karyawan jika dia bekerja tidak di bawah tekanan, itu pada umumnya itu terkesan santai yang penting datang pagi pulang sore, tiap awal atau akhir bulan gajian, udah selesai. Itu biasanya kodratnya seperti itu, karena apa, karena tidak ada pengawasan, maksudnya pengawasan rendah, tekanan juga rendah. Tapi, justru terkadang dengan adanya pengawasan yang ketat, dengan adanya *pressure* yang tinggi, mereka akhirnya akan memotivasi dan mengexpo diri mereka sendiri, supaya apa, supaya bisa berprestasi, karena apa, aduhh aku nek misale ora bekerja tenanan, aku bakalan diunek-uneke ki, karena aku tidak target.

Bukane aku diunek-uneke, aku iso entuk SP, aku nek entuk SP berarti bonusku ora cair. Nek bonusku selalu ora cair karena aku ora target, bisa jadi aku dapat teguran, kalua sudah dapat teguran bisa jadi dapat SP kemudian pemecatan, nek aku dipecat, aku ora nyambut gawe sedangkan di usiaku sekarang nek aku arep nyambut gawe belum tentu aku bisa mendapatkan pekerjaan sebaik di sini dengan gaji yang segitu, kayak gitu. Jadi, terkadang ada beberapa karyawan yang memang harus kita *pressure*, harus kita tekan, untuk apa. Untuk supaya mereka bisa keluar, keluar motivasinya, keluar kemampuannya dalam bekerja, kayak gitu. Jadi memang terkadang ada beberapa yang harus ada *pressure* itu, karena kita gini, jika karyawan kok tidak kita *pressure* kemudian tidak ada pengawasan atau apa. Mereka cenderung santai dan inisiatif mereka jadi berkurang terus otak mereka ibaratnya jadi tumpul, karena apa mereka jadi gak kreatif, kreativitas jadi rendah, inovasinya juga jadi rendah. Karena apa, ya yang penting aku berangkat bekerja datang pagi pulang sore, yang penting aku gajian. Coba mbaknya bekerja di suatu tempat, gak ada *pressure*, gak ada pengawasan, kerjanya gimana, santai kan, yang penting datang pagi pulang sore, kalau ada kerjaan yang dikerjakan semampunya, kalau gak ada, ya udah mainan hp atau apa, ya udah. Karena apa, karena gak ada *pressure*. Terus mau memikirkan permasalahan perusahaan enggak, enggak, karena apa, gak ada *pressure*, gak ada pengawasan. Kalau

gak mau memikirkan masalah pekerjaan, akhirnya apa, ada kreativitas, ada inovasi, ada usulan ke perusahaan, enggak ada. Nah, itulah fungsinya pressure, kemudian pengawasan dalam sebuah perusahaan. Kalau di sini seperti apa, pada umumnya karyawan seperti itu, karena apa, kita satu rumpun, kita sama-sama orang Indonesia, kebanyakan orang Indonesia seperti apa, ya seperti itu, gitu. Iya memang harus ada dorongan, harus tekanan kayak gitu supaya mereka bisa keluar dari zona nyaman.

Penulis : Berarti karena target, jadi mereka bisa gak bisa harus bisa, seperti itu ya Buk?

Ibu Sofi : Iya.. iya seperti itu. Dimanapun kita bekerja, gak cuma di bank, kalau misalnya gak ada *pressure*, ya perusahaan gak akan maju, gitu.

Penulis : Terus dari keterampilan sendiri ya Buk, semisal di sini di bagian ini harus sesuai keterampilannya, karena target kerja, mereka yang gak mempunyai keterampilan, gimana caranya harus mempunyai keterampilan, seperti itukah Buk?

Ibu Sofi : Iya... Terkadang orang bisa pintar karena dipaksa, dia dipaksa untuk berpikir, dipaksa oleh keadaan. Orang-orang wiraswasta itu dipaksa oleh keadaan, keadaan seperti apa, keadaan yang kelaparan tidak punya uang. Jadi dia dipaksa oleh keadaan, piye carane ben aku nyambut gawe, piye carane aku nek ngelamar gawean kok aku ora ditompo mergone aku lulusan SMA, gimana caranya aku bisa

berwiraswasta akhirnya dia akan berpikir kreatif, berpikir kreatif akhirnya menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, akhirnya bisa merekrut orang. Itu semua karena apa, karena sebuah keterpaksaan, keterpaksaan apa, kondisi, kondisi yang seperti apa, kondisi yang mengharuskan dia keluar dari zona nyaman, karena apa, ada tuntutan, tuntutan dari mana, dari keluarga, untuk apa, untuk ketahanan mereka hidup, tetap hidup, gitu.

Penulis : Kalau semisal, karyawan tidak memiliki keterampilan di bidang ini, apakah kalau di sini sering terjadi kesalahan atau gimana Buk? Pernah enggak Buk?

Ibu Sofi : Enggak, kalau di Madina. Gini, kita meminimalisir kesalahan itu ketika rekrutmen karyawan. Nah, ketika rekrutmen misalnya; di Madina tidak boleh laki-laki yang merokok. Jadi supaya kita meminimalisir itu, ketika mengiklankan ada iklan rekrutmen, ya udah kita langsung cantumkan tidak boleh merokok bagi laki-laki. Nah, ya sudah akhirnya yang terjaring di sini ya orang-orang yang tidak merokok. Karena kenapa, orang-orang yang tidak merokok itu berarti kita memiliki satu visi dan misi yang sama terkait dengan sudut pandang rokok tersebut seperti apa. Nah, kalau dari hal yang sepele aja, dari hal kecil aja kita sudah satu visi dan misi. Jadi untuk mencapai satu visi dan misi yang lebih besar, kita akan jauh lebih mudah, gitu. Kemudian kita misalnya, mau rekrutmen *Accounting*, otomatis saya akan mencantumkan direkrutmen itu

standar minimal untuk pendidikan adalah D3 atau S1 ekonomi akuntansi. Jadi yang ngelamar otomatis sudah tersaring yang disitu adalah ekonomi akuntansi, gitu.

Penulis : Kalau semisal dari ekonomi akuntansi tetapi ternyata dia tidak memiliki keterampilan dalam akuntansi seperti itu, gimana Buk?

Ibu Sofi : Ya kan nanti pas tes rekrutmen ada tes mengerjakan soal buat neraca buat laba rugi , buat apa, ada.

Penulis : Berarti harus dites terlebih dahulu ya Buk?

Ibu Sofi : Iya jelas. Tes kita untuk rekrutmen banyak.

Penulis : Kemarin kan dari hasil wawancara menyatakan kalau kebanyakan disini itu dari latar belakang pendidikan berbeda kayak gitu Buk, nah, supaya mereka itu mampu dengan posisi kerja mereka, gimana caranya itu Buk?

Ibu Sofi : Kalau posisi-posisi tertentu kita harus sesuai dengan pendidikannya, misalnya; *Accounting*, dia harus ekonomi akuntansi, gak mungkin kita ngambil dari S.H., karena apa, berarti kita harus mendidik dia, ngajari cara moco neraca piye, ngajari laba rugi ki piye, carane ngetung pajek ki piye. Nah, kita kan kesulitan. Untuk Admin Pembiayaan *Legal Officer* itu juga harus S.H. sarjana hukum. Supaya apa, ketika kita membuat akad, kita membuat perjanjian, atau apa, dia udah tau pakem-pakem hukumnya, batasan-batasannya seperti apa, kalau gini tu dari kekuatan hukumnya udah aman atau belum untuk banknya, gitu. Tapi untuk

posisi-posisi di luar itu, seperti; Marketing, Front Office, CS, atau apa boleh tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, misalnya; bisa jadi marketing itu dari S.Pd, S.T, D3 apa, Pariwisata atau apa, yang penting apa, yang penting dia mau bekerja dengan target.

Penulis : Berarti nanti diajari terlebih dahulu, kayak gini Marketing, kayak gini, seperti itu Buk?

Ibu Sofi : Ada training, ya sekalipun teman-teman di sini bekerja sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya tapi mereka harus ada training, memang harus ada training untuk karyawan baru. Kan yang mereka peroleh di bangku kuliah belum tentu 100% digunakan di tempat kerja tho, gitu.

Penulis : Kalau semisal dalam Teller seperti itu Buk, kalau Teller ada kesalahan dalam perhitungan kayak gitu, mungkin kemampuan berhitungnya masih kurang kayak gitu, terus dari pihak Tellernya berusaha menyelesaikan sendiri atau gimana Buk?

Ibu Sofi : Ya nanti ketika ada karyawan baru, dia di posisi Teller, kita training dulu nih, training secara teori dulu, entah itu di ekonomi akuntansi ataupun bukan, kita training kurang lebih satu bulan. Training terkait dengan perbankan syariah, peraturan perusahaan, dll. Terus habis itu, kita dampingi sebagai Teller, terus habis itu, dia praktik sebagai Teller. Itu gak langsung dilepas, dia ada pendampingannya dulu, siapa pendampingannya, ya kepala bagiannya kepala operasional untuk mendampingi dia jadi Teller.

Jadi, selama tiga bulan itu, dia masih dalam proses pengawasan kita, masih diawasi. Jika terjadi kesalahan, ya kita cari, selisih lebih atau selisih kurang ya kita cari gimana caranya itu bisa ketemu selisih lebih atau selisih kurang. Nah, kalau dia salah lagi sering terjadi selisih lagi, ya itu akan jadi evaluasi tersendiri, berarti dia di percobaan tiga bulan pertama, dia gak lolos, ganti lagi orang yang pintar. Iya kita oke mendidik orang dari yang gak bisa menjadi bisa tetapi bukan yang dari orang yang gak mau belajar, piye carane sregep, enggak. Susah, nek wong wis keset ki angel. Tapi kalau orang yang semangat bekerja, mau belajar, oke kita bimbing gak papa. Tapi kalau orang yang keset, dia tidak bisa belajar dari pengalaman. Ketika dia selisih kurang selisih lebih, udah dibantu nyari-nyari selesai, ya dia juga selanjutnya jagakne, nek misale aku salah lak yo diewangi, kan aku masih percobaan. Jadi dia tidak ada keinginan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, gitu.

Penulis : Terus kalau di sini, dari perilaku karyawan sendiri cara untuk meningkatkan produktivitas itu gimana untuk mendukung produktivitas kerjanya Buk?

Ibu Sofi : Untuk mendukung produktivitas yang pertama dia harus disiplin. Cara mendisiplinkan gimana, kita adanya punishment, ketika datang terlambat ya kita ada denda, kemudian disiplin dari sisi waktu. Disiplin dari sisi administrasi, kalau dia tidak berangkat tau dia sakit atau izin pulang awal atau datang terlambat maka dia

harus mengisi form dinas luar. Eh, dia harus mengisi form dinas izin, maaf, harus mengisi form izin. Jika dia tidak mengisi form izin bagaimana, maka itu akan kita nggap alfa sehingga akan mengurangi penilaian kinerja karyawan terkait kedisiplinan kinerja yang akan berpengaruh terhadap gaji itu tadi. Kemudian ketika karyawan tidak mencapai target ya sudah dia tidak akan mendapatkan bonus, gitu.

Penulis : Berarti itu salah satu cara untuk bagaimana bisa mencapai target, seperti itu Buk?

Ibu Sofi : Iya, *pressure*nya ya salah satunya seperti itu.

Penulis : Nah, kalau dari sikap karyawan sendiri, sikap karyawan seperti apa untuk meningkatkan produktivitas kerja?

Ibu Sofi : Ya sifat yang rajin, yang disiplin, yang on time, yang bekerja bisa mencapai target, gitu.

Penulis : Ketika sikap karyawan melenceng sedikit, apakah bisa mempengaruhi target Buk?

Ibu Sofi : Ya iyalah. Dia lengah sedikit aja ya udah, dia sante sedikit aja pasti gak target atau kalau enggak nasabah yang harusnya ngangsur lancar, karena dia ogah-ogahan ngambil jadi gak ngansur. Akhirnya, terlambat ngangsurnya atau sama sekali tidak ngangsur, kan jadi berpengaruh.

Penulis : Berarti untuk mencapai target tersebut, setiap hari sikap karyawan itu harus sesuai dengan apa yang diinginkan dari Bank, kayak gitu Buk?

Ibu Sofi : Ya iyalah. Sikapnya harus sesuai, sikap itu seperti apa, datang tepat waktu jam 07.30 harus datang, kemudian yang kedua sikapnya seperti apa lagi, menggunakan seragam sesuai jadwal, ya memang harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Ya kalau dia gak mau sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, ya udah gak usah bekerja di Madina, gak usah bekerja di perusahaannya dong, iya gak kalau gak mau dibentuk, kalau gak mau ngikutin aturan, dia jadi wiraswasta aja. Kalau kita sudah melakukan pekerjaan dan niatan kita jadi karyawan, ya memang harus mau ngikutin aturan, itu udah hukum alam seperti itu. Kalau kita gak mau terikat dengan aturan seperti itu, ya kita jadi wiraswasta, kita jadi bosse.

Penulis : Udah gitu aja Buk.

Ibu Sofi : Udah?

Penulis : Sudah Buk, terima kasih banyak Buk

Ibu Sofi : ada yang ingin ditanyakan lagi enggak?

Penulis : Tidak ada Buk.

Ibu Sofi : Baik mbak, semoga cepat selesai skripsinya ya.

Penulis : Aminnnn Buk..terima kasih banyak sudah mau meluangkan waktunya Buk

Ibu Sofi : Sama-sama Mbak

Penulis : (Berjabat tangan denga Bu Sofi)

Penulis : Terima kasih banyak Buk, saya izin pulang dulu ya Buk....
Assalamualaikum Buk..

Ibu Sofi : Waalaikumsalam Wr. Wb.



LAMPIRAN VII

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN VIII



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
No. 086/E.DIR/BPRS-MMS/II/2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

Nama	: MAILANI RETNO SARI
No. Mhs	: 16820024
Prodi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas	: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul **"MODEL "ASBAK" DALAM MEMPREDIKSI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA"**.

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bantul, 17 Februari 2020



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

SABDO NUGROHO, SP
Direktur

Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo,
Sewon-Bantul, Yogyakarta, 55188
Telp.: (0274) 428-3747 - Fax.: (0274) 413-636
Email: bank.madina.syariah@gmail.com
Website: www.bankmadinasyariah.com

Sahabat dalam Bermuamalah
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
TERDAFTAR DAN DIWAJIBKAN


LAMPIRAN IX

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama : Mailani Retno Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Ngasem 002/001, Karang Sari, Semin,
Gunungkidul, Yogyakarta
Tempat, Tanggal Lahir : Gunungkidul, 11 Mei 1998
Nomor HP : 085801193831, 085786635515
E-mail : mailaniretnosari78@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

2004 – 2010 : SD Negeri Semin 1
2010 - 2013 : SMPN 1 Semin
2013 – 2016 : SMK Muhammadiyah Semin
2016 - Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi Perbankan Syariah