

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)**



SKRIPSI

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

Oleh:

ALFI ALIFI SIRULLAH

NIM. 16820094

Dosen Pembimbing Skripsi:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A

NIP : 19840523 301101 1 008

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

2020

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)**



SKRIPSI

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

Oleh:

ALFI ALIFI SIRULLAH

NIM. 16820094

Dosen Pembimbing Skripsi:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A

NIP : 19840523 301101 1 008

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

202



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B- 230/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIAH CILACAP)”

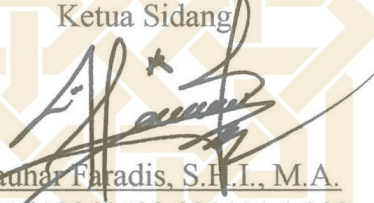
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Alfi Alifi Sirullah
Nomor Induk Mahasiswa : 16820094
Telah diujikan pada : Selasa, 25 Februari 2020
Nilai munaqosyah : A-

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

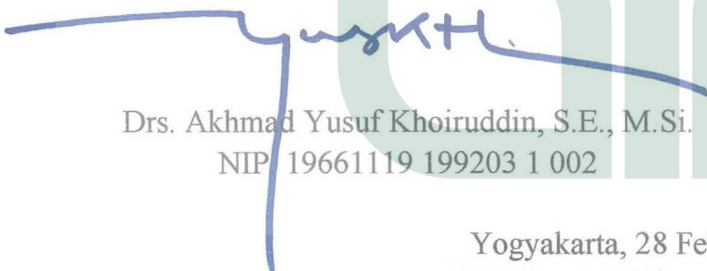
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


Jauhar Faradis, S.P.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji I

Penguji II


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


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

Yogyakarta, 28 Februari 2020
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. **Alfi Alifi Sirullah**

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islm

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : **Alfi Alifi Sirullah**

NIM : **16820094**

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Integritas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Suriyah Cilacap)”**

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 18 Februari 2020

Pembimbing

Jaubur Faradis, S.H.I., M.A

NIP : 19840523 301101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfi Alifi Sirullah

NIM : 16820094

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Integritas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Suriyah Cilacap)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan 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.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 18 Februari 2020

Penyusun



Alfi Alifi Sirullah



SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK

KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Alfi Alifi Sirullah

NIM : 16820094

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis/Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (non-exclusive royalty right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Analisis Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja,
dan Integritas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus pada BPR Syariah Suriyah Cilacap)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini, UIN 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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal 2020

Yang menyatakan,



Alfi Alifi Sirullah

NIM.16820094

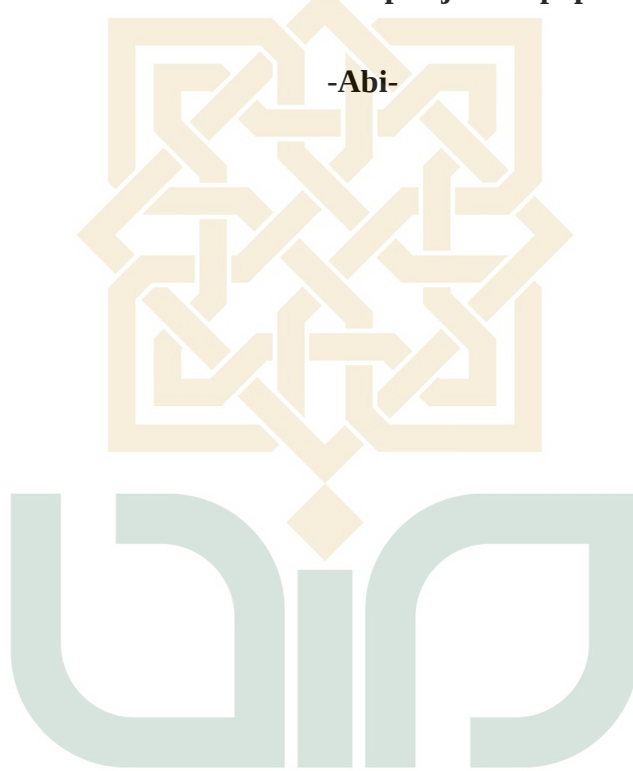
MOTTO

**Happiness is not something that you have to achieve. You can still be happy
during the process of achieving something.**

-Kim Namjoon-

**Jika Ujian dianggap penyiksaan, maka sampai kapanpun tak akan
menemukan instisari pelajaran apapun.**

-Abi-



HALAMAN PERSEMBAHAN

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

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

Kedua Orang Tua Tercinta

Bapak Ahmad Jahid Syaikhun dan Ibu Asih Indarti

Yang tak pernah bosan memberikan semangat, dukungan serta doa'a dan kasih sayang juga pengorbanan yang tak ternilai harganya

Adik-Adikku tersayang

Muhammad El-Baqier Sirullah dan Falisha Arshia Sirullah yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Untuk Keluarga besar yang selalu mendo'akan

Teruntuk Sahabat-Sabahatku

Farradila Geta Oceania, Evi Paramudita Pratiwi, Eris Risnawati, Jayanti Sukma Wardhani, Fitri Nur Eka Rahmawati dan Selly Tri Indah Sari yang senantiasa menemani dan memberikan dukungan, semangat, dan motivasi untuk terus berjuang dan pantang putus asa.

Teruntuk Teman-temanku

Yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

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	Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	be
ت	Tā'	T	te
ث	Sā'	ś	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	KH	Ka dan ha
د	Dāl	D	de
ذ	Zāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tā	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	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	‘	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 *ta'* marbutah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dhammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira

يذهب	Dhammah	Ditulis	Yazhabu
------	---------	---------	---------

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	ā Jāhiliyyah
2. Fathah + yā' mati تنسى	Ditulis Ditulis	ā tansā
3. Kasrah + yā' mati كريم	Ditulis Ditulis	ī karīm
4. Dammah + wāwu mati فروض	Ditulis Ditulis	ū furūd

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati بينكم	Ditulis Ditulis	ai bainakum
2. Dammah + wāwu mati قول	Ditulis Ditulis	au qaul

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

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

H. Kata Sandang alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	Al- Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyas

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

السماء	Ditulis	As-sama'
الشمس	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dengan Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alam, segala uji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *Yaumul Qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan bimbingan penulis selama tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh

pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT BPR Syariah Suriyah Cilacap yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Ahmad Jahid Syaikhun dan Ibu Asih Indarti yang selalu mendo'akan, memberi dukungan, motivasi dan kasih sayang kepada penulis.
10. Saudara penulis, Muhammad El-Baqir Sirullah dan Falisha Arshia Sirullah yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Kepada seluruh keluarga besar Bapak Suhudi dan Bapak Ahmad yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
12. Sahabat penulis dari awal perkuliahan Jayanti Sukma Wardhani, Farradila Geta Oceania, Evi Paramudita Pratiwi, Eris Risnawati, Fitri Nur Eka Rahmawati, Wifa Nurul Aulia, Selly Tri Indah Sari, Selvi Trimulyani, dan Almanda Ryan Haikal Ula yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

13. Segenap teman-teman SMA dan SMP penulis yang selalu memberikan do'a dan Motivasi kepada penulis yaitu, Fitriana Rachmah, Difa Daulati, Endah Setyani, dan Muthia Fathima.
14. Keluarga besar Plat Ab dan IKA AMI Jogja, terimakasih atas kebersamaan, keakraban dan kehangatan hingga saat ini.
15. Teman-teman seper-DPS-an yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 16 khususnya PS B yang telah berbagi suka dan duka dari awal perkuliahan.
17. Teman-teman KKN Nglipar, terimakasih atas kehangatan, suka duka dan keakraban hingga saat ini.
18. Kepada Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Joen Jungkook yang selalu memberikan semangat dan dukungan melalui karya-karyanya.

Yogyakarta, 18 Januari 2020

Alfi Alifi Sirullah
NIM.16820094

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Tinjauan Pustaka	15
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Pengembangan Hipotesis.....	44
D. Kerangka Berfikir.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis dan Sifat Penelitian	52
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	52
C. Populasi dan Sampel.....	53

D.	Skala Pengukuran	54
E.	Definisi Operasional Variabel.....	55
F.	Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		64
A.	Gambaran Umum Penelitian	64
B.	Karakteristik Responden	65
C.	Analisis Statistik Deskriptif	67
D.	Uji Validitas dan Reabilitas	69
E.	Uji Asumsi Klasik	75
F.	Uji Regresi Linear Berganda	78
G.	Uji Hipotesis	80
H.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
BAB V PENUTUP.....		96
A.	Kesimpulan.....	96
B.	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....		98
LAMPIRAN 1.....		I

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	54
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	64
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel. 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji F	83
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	84

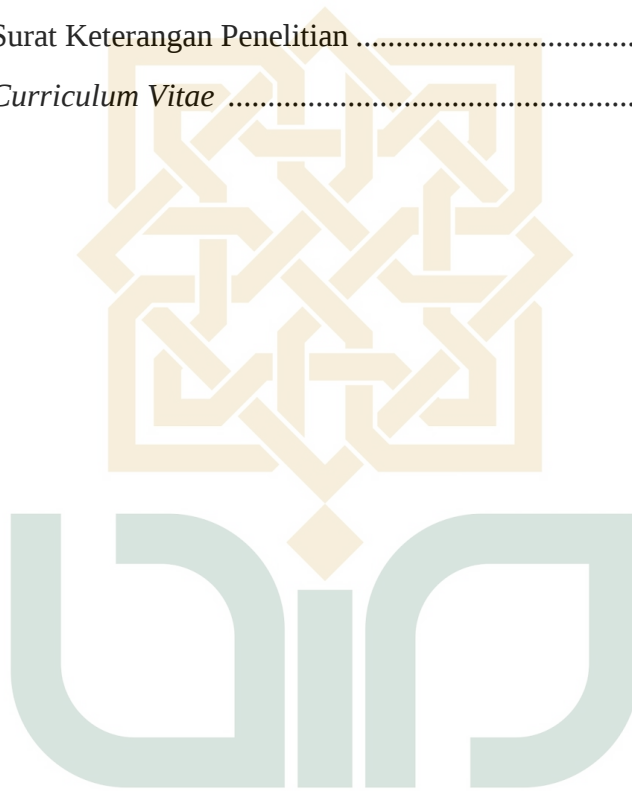
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah Maret 2019	1
Gambar 1.2 Kinerja Keuangan BPR Syariah Suriyah Cilacap Periode September 2014-2019	3
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Exel	VI
Lampiran 3 Output SPSS	XIII
Lampiran 4 Transkrip Wawancara	XXV
Lampiran 5 Dokumentasi.....	XXVI
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian	XXVII
Lampiran 7 <i>Curriculum Vitae</i>	XXVIII



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 34 kuesioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil pengujian secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,286$ dan nilai signifikansi $0,030$. Variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,145$ dengan nilai signifikansi $0,041$. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} $2,390$ sebesar dan nilai signifikansi sebesar $0,024$. Variabel integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,784$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$.

Kata Kunci : Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Integritas, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the effect of Competency, Job Skill, Work Experience, and Integrity to Employees Productivity at BPR Syariah Suriyah Cilacap. The population in this study were all employees at BPR Syariah Suriyah Cilacap. Sampling in this study uses as saturated sampling rechnique. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study using 34 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.

The result showed that competence, job skill, work experience, and integrity simultaneously have significant effect on the productivity of employees. While the result of the partial testing competence variables has no effect and significant on work productivity with a t_{count} of -2,286 and a significal value of 0,030. Variable job skill have significant effect on work productivity with t_{count} of 2,145 and a significant value of 0,041. Work experience variabel have significant effect on work productivity with t_{count} 2,390 and a significant value of 0,024. Integrity variables have significant effect on work productivity with t_{count} 3,784 and significant value of 0.001.

Keyword : Competency, Job Skill, Work Experience, Integrity, and Work Productivity.

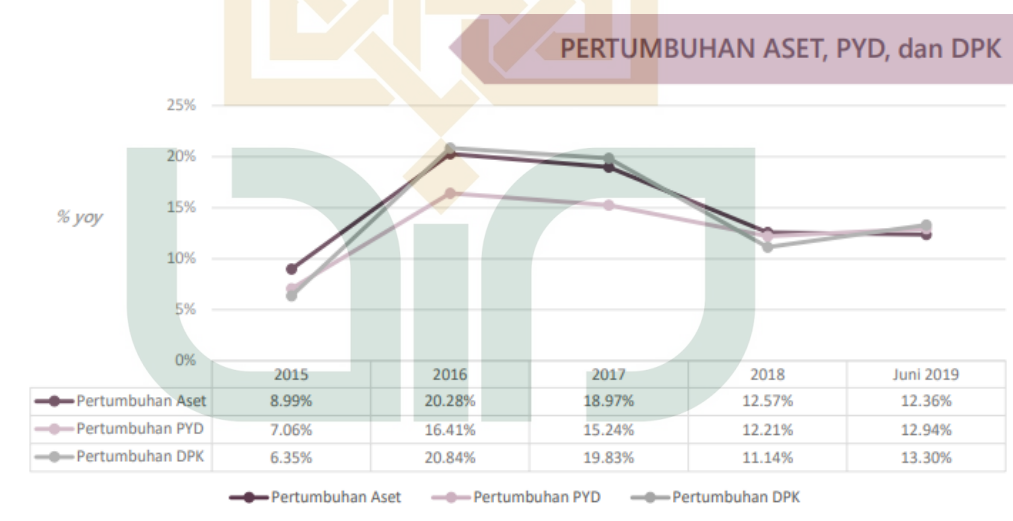
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah hingga bulan Juni 2019 terus menunjukkan perkembangan positif dengan terus bertumbuhnya aset, pembiayaan yang disalurkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK). Hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan Aset pada bulan Juni 2019 adalah 12,36% , Pembiayaan Yang Disalurkan (PDY) adalah 12,94%, sedangkan Dana Pihak Ketiga (DPK) adalah 13,30%.¹

Gambar 1.1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah Maret 2019



Sumber : Snapshot Perbankan Syariah Maret 2019

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Maret-2019.aspx> (Diakses pada 31 Oktober 2019 Pukul 09.15)

Perkembangan positif perbankan syariah juga dapat dilihat dari Market Share perbankan syariah. Dari Kontan.co.id menyatakan bahwa menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per Oktober 2019 yaitu 6,01% atau mencapai Rp 513 triliun. Kenaikan market share ini merupakan pencapaian tertinggi sepanjang sejarah. Hal ini menjadi sebuah bukti bahwa perbankan syariah terus mengalami peningkatan dari awal berdirinya hingga saat ini.²

Perkembangan perbankan syariah yang semakin pesat ini, menciptakan persaingan antar institusi dalam industri perbankan syariah yang semakin ketat dan tidak dapat dihindari. Perkembangan ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah institusi perbankan syariah yang semakin bertambah dari tahun ke tahun. Hal ini sebagaimana data yang dipaparkan oleh OJK bahwasanya jumlah Bank Umum Syariah per Agustus 2019 sebanyak 14 perusahaan, dan Unit Usaha Syariah adalah sebanyak 20 perusahaan dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebanyak 165 perusahaan, sehingga total keseluruhan institusi dalam industri perbankan syariah sebanyak 199 perusahaan.³

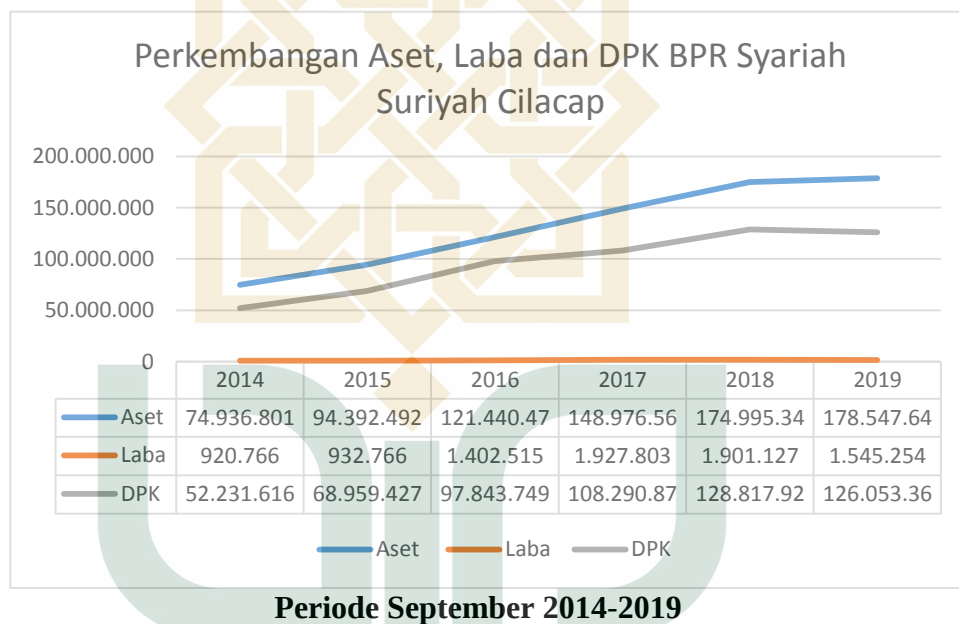
Dari ketiga jenis bank syariah tersebut, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan yang paling banyak, sehingga persaingan antar institusi juga semakin kuat. Salah satunya adalah BPR Syariah Suriyah Cilacap yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah di Jawa

² <https://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news/alhamdulillah-usai-28-tahun-akhirnya-pangsa-pasar-perbankan-syariah-tembus-6> (Diakses pada 29 Januari 2020 pukul 09.30)

³ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019/SPS%20Agustus%202019.pdf> (Diakses pada 11 November 2019 pukul 19.30)

Tengah. Sejak berdiri pada tahun 2005 BPR Syariah Suriyah terus mengalami peningkatan pada aset yang dikarenakan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (simpanan) cukup besar dan didukung banyaknya jaringan kantor. Akan tetapi, peningkatan jumlah aset tidak memberikan BPR Syariah Suriyah mendapatkan laba yang terus meningkat. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada laporan keuangan 5 tahun terakhir.

Gambar 1.2 Kinerja Keuangan BPR Syariah Suriyah Cilacap



Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, September 2014-2019

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah aset terus mengalami kenaikan selama 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2014 sebanyak Rp 74,94 miliar dan terus menaik hingga tahun 2019 sebanyak Rp 178,55 miliar per September. Akan tetapi, laba yang didapatkan oleh BPR Syariah Suriyah justru mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu dari Rp 1,93

miliar pada tahun 2017 menurun menjadi Rp 1,90 miliar pada tahun 2018. Penurunan laba tersebut terus berlanjut hingga tahun 2019 menjadi Rp 1,55 miliar. Dana pihak ketiga dari tahun 2014 terus mengalami kenaikan yaitu dari Rp 52,2 miliar pada 2014 menjadi Rp 128, 8 miliar pada 2018. Tidak hanya laba yang turun pada tahun 2019, akan tetapi Penurunan juga terjadi pada Dana Pihak Ketiga yaitu dari Rp 128,8 miliar pada tahun 2018 turun menjadi Rp 126,1 miliar pada tahun 2019 ⁴

Berdasarkan data OJK, pertumbuhan aset BPR Syariah Suriyah Cilacap yang terus meningkat, justru dibarengi dengan tingkat NPF yang semakin meningkat pula. Pada tahun 2014 NPF BPR Syariah Suriyah Cilacap berada di 2,31% terus mengalami peningkatan hingga 2019 berada di 9,87%. Peningkatan tingkat NPF ini menyebabkan BPR Syariah Suriyah Cilacap tidak mendapatkan laba yang terus meningkat. Dari kompasiana.com menyatakan bahwa pembiayaan bermasalah salah satunya disebabkan oleh kurang telitinya dalam menganalisis pembiayaan. Kurang mampunya pegawai dalam menganalisa kredit dan kurang informasi dari nasabah menyebabkan pembiayaan bermasalah. ⁵

Berdasarkan hal tersebut maka perlunya meneliti bagaimana produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada di BPR Syariah Suriyah. Karena seperti yang diketahui bahwasanya salah satu faktor yang dapat

⁴ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/default.aspx> (Diakses pada 24 Januari 2020 Pukul 09.30)

⁵ <https://www.kompasiana.com/ellynoersafitri/5ddf7b83097f362200370c42/pembiayaan-bermasalah-bank-pembiayaan-rakyat-syariah-bisa-bangkrut> (Diakses pada 25 Februari 2020 pukul 7.12)

mempengaruhi kinerja suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini karena yang menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini adalah sumber daya manusia. Kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal. (Hasibuan, 2003: 10). Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja BPR Syariah Suriyah Cilacap, sehingga dapat memberikan kesuksesan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional 1983 (Bambang K, 1984 dalam Anoraga, 2009: 176) secara umum produktivitas kerja merupakan rasio antara keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Dengan kata lain produktivitas ialah sebuah perbandingan antara *output* dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan segala pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sehingga pentingnya perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perlunya meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sdm yang bersangkutan. Dalam penelitian ini mengambil 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya ialah kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan integritas.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompetensi menurut Boulter (1996) dalam

(Faida, 2019: 50) merupakan sebuah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang memungkinkan dirinya memberikan kinerja maksimal dalam pekerjaannya. Kompetensi menjadi penentu tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja, semakin tinggi kompetensi seorang karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh pula terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Setyo, Wahyudi, & Sundari (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan merupakan salah satu variabel yang sangat penting. Dimana peningkatan kompetensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian dari Oh & Novita, (2016) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor kedua adalah keterampilan kerja. Menurut As'ad (2004) dalam Syahdan (2017) menjelaskan bahwa keterampilan kerja dan kemampuan mental dan fisik memiliki hubungan yang erat dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan kerja bersifat individu yang memiliki tingkat berbeda-beda setiap individu sesuai dengan pengalaman dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Syahdan (2017) tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya dapat mencapai produktivitas kerja. Keterampilan kerja dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling berhubungan. Hal ini karena karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dapat bekerja dengan baik karena lebih mudah memahami pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan

lebih cepat. Dengan adanya karyawan yang memiliki keterampilan kerja perusahaan dapat dengan cepat mencapai tujuan yang telah direncanakan sejak awal.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badawi & Afifah (2018) membuktikan bahwasanya keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan menuangkan keterampilan yang dimilikinya ke dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Ulum, Suyadi, & Hartanto (2018) membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwasanya penentuan tingkat pencapaian produktivitas kerja sangat ditentukan oleh faktor keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah pengalaman kerja. Menurut Manullang (2005: 15) pengalaman kerja adalah suatu ukuran mengenai masa kerja dan lamanya waktu yang telah ditempuh seseorang dalam memahami dan melaksanakan dengan baik tugas-tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dari pada seorang karyawan yang baru mulai bekerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja telah belajar banyak dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang terjadi selama bekerja. Dengan begitu karyawan yang

memiliki pengalaman kerja dapat dengan mudah menguasai tugas yang diberikan kepadanya sehingga ia dapat bekerja dengan maksimal dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kaparang, Koleangan, & Uhing (2018) yang membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena pengalaman kerja memberikan pengetahuan dan kemampuan kepada seseorang karena keterlibatannya dalam suatu pekerjaan, sehingga pengalaman tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wardana (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang maka produktivitas kerja juga semakin meningkat.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah integritas. Menurut Haryatmoko (2015: 98) integritas dalam bahasa latin adalah *integritas-atis* dari kata sifat integer yang berarti murni, tidak rusak, jujur, lurus dan dapat dipercaya atau diandalkan. Integritas merupakan kualitas tindakan seseorang berdasarkan pada nilai-nilai, standar, dan aturan-aturan yang berlaku didalam masyarakat atau organisasi. Menurut (Gea, 2014) integritas bukan hanya masalah kejujuran, moral dan masalah etis, akan tetapi juga berkaitan dengan kinerja, yaitu dengan menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya dapat memberikan pencapaian hasil yang baik

dalam bekerja. Integritas berhubungan dengan kompetensi seseorang, dimana semakin tinggi integritas yang dimiliki, maka akan semakin memperhatikan kompetensinya. Begitupun sebaliknya, seseorang yang makin baik kompetensinya akan memperhatikan integritasnya. Dengan begitu karyawan yang berintegritas akan memberikan hasil yang baik dalam bekerja, dan hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rani, Lambey, & Pinatik (2018) membuktikan bahwasanya integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Integritas mengharuskan seorang individu taat terhadap standar dan teknis serta etika yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Tidak hanya soal kejujuran, masalah etis dan moral, akan tetapi integritas juga berkaitan dengan kinerja yaitu, pencapaian hasil yang baik dengan kejujuran dan nilai-nilai moral yang selalu dinjunjung tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Sagita, Agung, & Kuraesin (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi antara integritas terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara integritas dan produktivitas kerja sangat kuat dan positif. Hal ini berarti apabila seorang karyawan memiliki integritas yang tinggi maka tingkat produktivitas kerja juga akan meningkat.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada pengambilan variabel penelitian. Variabel penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penggabungan 4 variabel yaitu

variabel kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas. Penggabungan variabel ini berasal dari 4 jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyo et al., (2019), Rani et al., (2018), Badawi & Afifah, (2018), dan Kaparang et al., (2018). Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, dalam penelitian ini adalah BPR Syariah Suriyah Cilacap. Perbedaan lainnya adalah indikator yang digunakan dalam penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Diantara beberapa hal yang menjadi faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan, peneliti menganggap bahwa kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan bergantung pada teori-teori dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap?
4. Bagaimana pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai sebagai jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi instansi mengenai kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah sebagai wujud praktik di dunia kerja.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk memperluas wawasan atau pengetahuan terutama tentang pengaruh kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan integritas terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika pembahasan ialah agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara sistematis, runtut, dan jelas. Sistematika pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pada bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah mengenai permasalahan yang diangkat, pembahasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian, serta sistematika penulisan yang menjelaskan mengenai isi tiap bab.

BAB II : Landasan Teori , Berisi tentang teori dan telaah pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu dengan topik yang sama. Pada bab ini juga berisi mengenai pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen.

BAB III : Metodologi Penelitian Berisi mengenai bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan serta menjelaskan rancangan penelitian, dari sumber data penelitian, variabel dan indikatornya, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, serta metode analisis data dijelaskan pada bab ini.

BAB IV : Hasil Dan Analisis Data Dan Pembahasan, Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan hasil analisis data yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V : Penutup, bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian dan hasil dari analisis data, serta intepretasi sebagai pemahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian. Pada bab ini juga berisi saran dan masukan yang diberikan kepada pihak-pihak terkait dari peneliti juga kekurangan penelitian sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh kompetensi, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan integritas terhadap produktivitas kerja, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
2. Variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.
4. Variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi masukan dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Berikut ini beberapa saran dalam penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

BPR Syariah Suriyah Cilacap sebaiknya terus mempertahankan serta meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh

karyawan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja. Dengan begitu, kinerja perusahaan dapat meningkat. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan integritas yang tinggi, sebaiknya terus dipertahankan agar kinerja perusahaan tidak menurun.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pembandingan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan memilih variasi dalam pemilihan variabel independen agar dapat memberikan informasi yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A-Rifa'i, M. N. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insasi Press.
- Almutahar, F. F., Wardhani, N., & Rafie. (2015). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Pemasangan Dinding Batako. *Jurnal UNTAN*, 1(1), 1–11.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badawi, & Afifah, H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT.Paragon Technology And Innovation Departemen Store. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIII(2), 142–148.
- Bill, F., & Seeker, K. R. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950–959. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen* (Sembilan). Yogyakarta: BPEE UGM.
- Haryatmoko. (2015). *Etika Publik : Untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keen). Jakarta: Bumi Aksara.

- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. ., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Knowledge Management , Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 147–158.
- Kaparang, K. M. ., Koleangan, R. A. ., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3743–3752. <https://doi.org/10.13658/j.cnki.sar.2019.01.013>
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Mar'ih, S. R. (2016). *Mudah Menyusun Kualifikasi dan Performa Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Oh, A., & Novita, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Dan Manajemen*, 4(2), 183–193.
- Palan, R. (2007). *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Putra, I. M. Y. A. W., & Wardana, G. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Ukiran Kayu. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 8, 669–697. Retrieved from <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado. *Jurnal*

- Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 41–51.
- Ranupandhojo, & Husnan. (2012). *Manajemen Personalia* (Edisi Keem). Yogyakarta: BPFE.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita, N. I., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 92–104. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyo, N., Wahyudi, B., & Sundari, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Personel di Dinas perawatan Personel TNI Angkatan Udara. *Jurnal Strategi Pertahanan Udara*, 5(1), 1–22.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: KENCANA.

Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Ejournal Psikologi*, 5(1), 1–10.

Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, 173–178.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wibowo. (2010). *Majemen Kinerja* (Edisi Ket). Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama* (Pertama). Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Zahra. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Maret-2019.aspx> (Diakses pada 31 Oktober 2019 Pukul 09.15)

<https://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news/alhamdulillah-usai-28-tahun-akhirnya-pangsa-pasar-perbankan-syariah-tembus-6> (Diakses pada 29 Januari 2020 pukul 09.30)

<https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus->

[2019/SPS%20Agustus%202019.pdf](#) (Diakses pada 11 November 2019 pukul 19.30)

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/default.aspx> (Diakses pada 24 Januari 2020 Pukul 09.30)

<https://www.kompasiana.com/ellynoersafitri/5ddf7b83097f362200370c42/pembia-yaan-bermasalah-bank-pembiayaan-rakyat-syariah-bisa-bangkrut> (Diakses pada 25 Februari 2020 pukul 7.12)



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya Alfi Alifi Sirullah mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian sebagai syarat mendapatkan gelar Strata Satu tentang “Analisis Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Kerja, Pengalaman kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Suriyah Cilacap)”. Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Alfi Alifi Sirullah
NIM: 16820094

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH SURIYAH CILACAP)**

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jabatan :

3. Jenis Kelamin

☐

Perempuan

☐

Laki-laki

4. Usia

☐

< 25 tahun

☐

36-45 tahun

☐

26-35 tahun

☐

> 46 tahun

5. Pendidikan

☐

SD

☐

SLTA

☐

Sarjana (S1)

☐

SLTP

☐

Diploma

☐

Sarjana (S2)

6. Lama Bekerja

☐

< 1 tahun

☐

6-10 tahun

☐

> 15 tahun

☐

2-5 tahun

☐

11-14 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan yang ada.
2. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur.
3. Berikan tanda centang (✓) pada lembar jawaban yang telah tersedia.
4. Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan bapak/ibu/saudara/saudari. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KOMPETENSI (X1)						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami deskripsi pekerjaan saya dengan baik					
2.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik					
3.	Semakin besar beban tugas yang diberikan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima					
4.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik					
KETERAMPILAN KERJA (X2)						
1.	Saya merasa bangga sebagai karyawan bank syariah					
2.	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi					

3.	Saya dapat bersikap sabar menghadapi nasabah yang sulit mengerti					
4.	Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang kritis					
5.	Saya dapat bekerja di bawah tekanan					
6.	Saya dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama					
7.	Saya dapat bekerja melebihi target					
8.	Saya dapat bekerjasama dengan baik					
PENGALAMAN KERJA (X3)						
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu pekerjaan saya					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan					
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan					
4.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
5.	Peningkatan pengetahuan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya					
6.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
7.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini					
8.	Penguasaan terhadap pekerjaan akan meningkatkan pengalaman kerja saya					
9.	Penguasaan terhadap peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya					
INTEGRITAS (X4)						
1.	Saya selalu taat pada peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi					
2.	Saya bekerja sesuai keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada					
3.	Saran yang diberikan oleh atasan selalu saya terima dengan ikhlas					

4.	Saya mempertimbangkan kepentingan perusahaan					
5.	Saya memiliki komitmen dalam bekerja					
6.	Saya menyelesaikan tugas dengan rapih					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan					
8.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan					
5.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6.	Saya tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
8.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
9.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
10.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

LAMPIRAN 2

Hasil Olah Data Spss Dan Ms. Exel

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	15	44.1	44.1	44.1
	Laki-Laki	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

b. Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	12	35.3	35.3	35.3
	26-35 Tahun	21	61.8	61.8	97.1
	36-45 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	17.6	17.6	17.6
	Diploma	5	14.7	14.7	32.4
	Sarjana (S1)	20	58.8	58.8	91.2
	Sarjana (S2)	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	4	11.8	11.8	11.8
2-5 Tahun	19	55.9	55.9	67.6
6-10 Tahun	10	29.4	29.4	97.1
11-14 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

2. Data Kuesioner dalam Tabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja										Produktivitas Kerja (Y)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	41
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	37
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	39

5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	45
3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	41
5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	38
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	38
143	135	144	150	150	144	145	150	142	141	1444

3. Data Kuesioner dalam Tabel Variabel Kompetensi

Kompetensi						Kompetensi (X1)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
5	4	5	5	4	4	27
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	5	3	4	23
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	5	4	4	25
5	3	3	3	4	4	22
4	4	4	5	5	5	27
5	4	3	3	4	5	24

4	5	4	4	4	3	24
4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	27
5	4	5	4	3	5	26
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	29
4	4	5	3	4	5	25
3	4	4	3	4	3	21
145	141	144	144	142	146	862

4. Data Kuesioner dalam Tabel Variabel Keterampilan Kerja

Keterampilan Kerja								Keterampilan Kerja (X2)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	5	3	4	4	4	3	4	32
4	4	5	3	3	4	3	4	30
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	4	4	3	3	32
4	4	4	3	3	4	3	4	29
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	5	4	4	3	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	3	3	4	4	3	4	3	28
4	5	5	4	2	3	3	5	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	4	4	4	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	4	3	4	2	4	3	4	29
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	3	3	3	5	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	4	3	3	5	5	4	4	33
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	4	3	3	3	4	3	3	27
150	146	138	140	136	145	134	142	1131

5. Data Kuesioner dalam Tabel Variabel Pengalaman Kerja

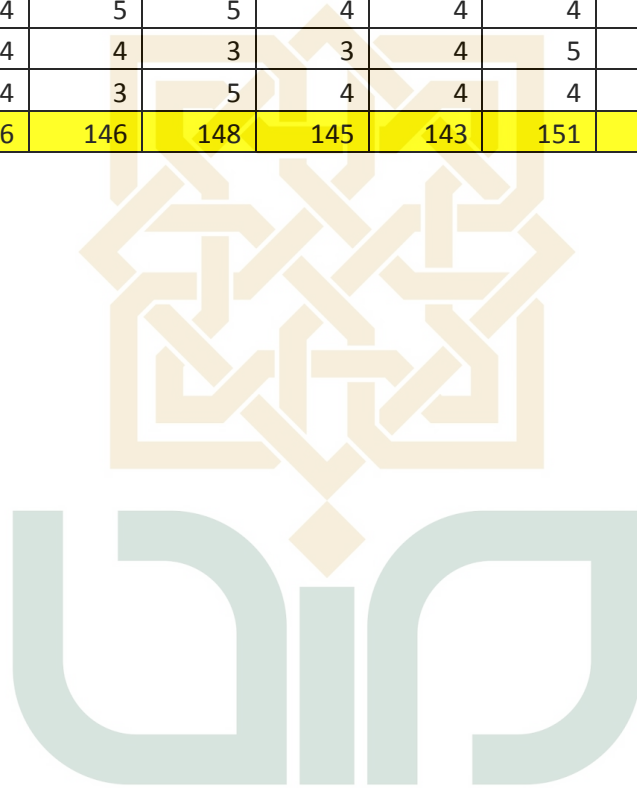
Pengalaman Kerja									Pengalaman Kerja (x3)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	5	4	4	5	5	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41

5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	3	4	3	4	3	3	33
5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	5	4	3	3	4	4	37
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	5	4	41
5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
5	5	5	4	4	5	4	3	3	38
3	4	3	3	4	3	3	4	4	31
149	145	149	139	144	144	145	142	141	1298

6. Data Kuesioner dalam Tabel Variabel Integritas

Integritas								Integritas (X4)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	4	5	5	4	4	4	5	36
3	4	3	4	4	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	4	5	4	4	5	5	5	36
3	4	4	4	4	3	4	4	30
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	5	37
3	3	4	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	3	4	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	5	5	35
3	3	4	4	4	4	5	5	32
4	4	5	4	4	4	5	5	35

5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	5	4	5	5	4	3	4	34
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	4	4	4	35
5	4	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	3	3	4	5	5	32
4	4	3	5	4	4	4	5	33
142	146	146	148	145	143	151	154	1175



LAMPIRAN 3

Output Hasil Spss 16.00

1. Uji Validitas

a. Produktivitas Kerja

Correlations												
		PDK1	PDK2	PDK3	PDK4	PDK5	PDK6	PDK7	PDK8	PDK9	PDK10	Total_PDK
PDK1	Pearson Correlation	1	.447**	-.049	.009	.008	.259	.175	.144	-.017	.247	.495**
	Sig. (2-tailed)		.008	.785	.961	.964	.140	.324	.415	.924	.160	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK2	Pearson Correlation	.447**	1	.212	.133	.036	.243	.130	.294	.472**	.436*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.008		.228	.453	.842	.166	.463	.091	.005	.010	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK3	Pearson Correlation	-.049	.212	1	.462**	-.026	.088	.309	.333	-.039	-.019	.436**
	Sig. (2-tailed)	.785	.228		.006	.882	.623	.076	.054	.826	.914	.010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK4	Pearson Correlation	.009	.133	.462**	1	.110	-.179	.351*	.378*	-.044	.211	.456**
	Sig. (2-tailed)	.961	.453	.006		.534	.312	.042	.027	.803	.231	.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK5	Pearson Correlation	.008	.036	-.026	.110	1	.335	.029	.101	.391*	-.105	.400*
	Sig. (2-tailed)	.964	.842	.882	.534		.053	.872	.570	.022	.553	.019
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK6	Pearson Correlation	.259	.243	.088	-.179	.335	1	-.010	.193	.496**	.071	.554**
	Sig. (2-tailed)	.140	.166	.623	.312	.053		.955	.275	.003	.688	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

PDK7	Pearson Correlation	.175	.130	.309	.351*	.029	-.010	1	.126	-.164	-.038	.361*
	Sig. (2-tailed)	.324	.463	.076	.042	.872	.955		.478	.355	.830	.036
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK8	Pearson Correlation	.144	.294	.333	.378*	.101	.193	.126	1	.219	.094	.587**
	Sig. (2-tailed)	.415	.091	.054	.027	.570	.275	.478		.214	.599	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK9	Pearson Correlation	-.017	.472**	-.039	-.044	.391*	.496**	-.164	.219	1	.118	.509**
	Sig. (2-tailed)	.924	.005	.826	.803	.022	.003	.355	.214		.508	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PDK10	Pearson Correlation	.247	.436*	-.019	.211	-.105	.071	-.038	.094	.118	1	.387*
	Sig. (2-tailed)	.160	.010	.914	.231	.553	.688	.830	.599	.508		.024
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_PD K	Pearson Correlation	.495**	.694**	.436**	.456**	.400*	.554**	.361*	.587**	.509**	.387*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.010	.007	.019	.001	.036	.000	.002	.024	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Kompetensi

Correlations

		Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	Total_KOM
Kom1	Pearson Correlation	1	.206	-.011	.144	.317	.370*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.244	.949	.417	.068	.031	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

Kom2	Pearson Correlation	.206	1	.103	.381*	.256	-.052	.485**
	Sig. (2-tailed)	.244		.560	.026	.144	.770	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kom3	Pearson Correlation	-.011	.103	1	.244	.056	.230	.460**
	Sig. (2-tailed)	.949	.560		.164	.753	.190	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kom4	Pearson Correlation	.144	.381*	.244	1	.346*	.182	.683**
	Sig. (2-tailed)	.417	.026	.164		.045	.302	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kom5	Pearson Correlation	.317	.256	.056	.346*	1	.354*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.068	.144	.753	.045		.040	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kom6	Pearson Correlation	.370*	-.052	.230	.182	.354*	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.031	.770	.190	.302	.040		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_KOM	Pearson Correlation	.571**	.485**	.460**	.683**	.667**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.006	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Keterampilan Kerja

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Total_KK
KK1	Pearson orrelation	1	.248	-.063	.183	.175	.104	.140	.042	.387*
	Sig. (2-tailed)		.158	.723	.301	.322	.558	.430	.813	.024
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK2	Pearson orrelation	.248	1	.356*	.394*	-.123	.115	-.033	.354*	.460**
	Sig. (2-tailed)	.158		.039	.021	.489	.519	.852	.040	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK3	Pearson orrelation	-.063	.356*	1	.567**	.000	.187	.081	.272	.506**
	Sig. (2-tailed)	.723	.039		.000	1.000	.290	.651	.120	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK4	Pearson orrelation	.183	.394*	.567**	1	.222	.149	.309	.173	.646**
	Sig. (2-tailed)	.301	.021	.000		.207	.402	.075	.327	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK5	Pearson orrelation	.175	-.123	.000	.222	1	.517**	.603**	.113	.604**
	Sig. (2-tailed)	.322	.489	1.000	.207		.002	.000	.523	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK6	Pearson orrelation	.104	.115	.187	.149	.517**	1	.418*	.345*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.558	.519	.290	.402	.002		.014	.046	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KK7	Pearson orrelation	.140	-.033	.081	.309	.603**	.418*	1	.623**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.430	.852	.651	.075	.000	.014		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

KK8	Pearson correlation	.042	.354*	.272	.173	.113	.345*	.623**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.813	.040	.120	.327	.523	.046	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_KK	Pearson correlation	.387*	.460**	.506**	.646**	.604**	.631**	.710**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.006	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Pengalaman Kerja

Correlations											
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	Total_PK
PK1	Pearson Correlation	1	.623**	.185	.206	.095	.226	.226	.149	-.082	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.296	.243	.592	.199	.198	.401	.645	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK2	Pearson Correlation	.623**	1	.191	-.119	-.152	.195	.193	-.069	-.039	.372*
	Sig. (2-tailed)	.000		.278	.503	.389	.270	.274	.698	.826	.030
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK3	Pearson Correlation	.185	.191	1	.225	.104	.079	.054	-.028	.107	.392*
	Sig. (2-tailed)	.296	.278		.200	.557	.657	.761	.875	.546	.022
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK4	Pearson Correlation	.206	-.119	.225	1	.310	.133	.143	.404*	.428*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.243	.503	.200		.074	.454	.421	.018	.012	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

PK5	Pearson Correlation	.095	-.152	.104	.310	1	.104	-.013	.381*	.309	.433*
	Sig. (2-tailed)	.592	.389	.557	.074		.557	.943	.026	.075	.011
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK6	Pearson Correlation	.226	.195	.079	.133	.104	1	.644**	.208	.151	.611**
	Sig. (2-tailed)	.199	.270	.657	.454	.557		.000	.237	.392	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK7	Pearson Correlation	.226	.193	.054	.143	-.013	.644**	1	.224	.256	.599**
	Sig. (2-tailed)	.198	.274	.761	.421	.943	.000		.203	.143	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK8	Pearson Correlation	.149	-.069	-.028	.404*	.381*	.208	.224	1	.766**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.401	.698	.875	.018	.026	.237	.203		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK9	Pearson Correlation	-.082	-.039	.107	.428*	.309	.151	.256	.766**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.645	.826	.546	.012	.075	.392	.143	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_PK	Pearson Correlation	.549**	.372*	.392*	.549**	.433*	.611**	.599**	.641**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.022	.001	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. Integritas

Correlations										
		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	Total_IN
IN1	Pearson Correlation	1	.590**	.252	.156	.036	.231	.109	.162	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.151	.379	.839	.188	.541	.360	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN2	Pearson Correlation	.590**	1	.005	.219	.316	.084	.051	.067	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.978	.214	.069	.636	.777	.706	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN3	Pearson Correlation	.252	.005	1	.142	.139	.286	.148	.073	.499**
	Sig. (2-tailed)	.151	.978		.425	.434	.101	.403	.682	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN4	Pearson Correlation	.156	.219	.142	1	.744**	.055	-.327	.071	.481**
	Sig. (2-tailed)	.379	.214	.425		.000	.758	.059	.689	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN5	Pearson Correlation	.036	.316	.139	.744**	1	.237	-.314	-.090	.479**
	Sig. (2-tailed)	.839	.069	.434	.000		.178	.070	.615	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN6	Pearson Correlation	.231	.084	.286	.055	.237	1	.292	.033	.529**
	Sig. (2-tailed)	.188	.636	.101	.758	.178		.093	.854	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IN7	Pearson Correlation	.109	.051	.148	-.327	-.314	.292	1	.646**	.382*
	Sig. (2-tailed)	.541	.777	.403	.059	.070	.093		.000	.026
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

IN8	Pearson Correlation	.162	.067	.073	.071	-.090	.033	.646**	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.360	.706	.682	.689	.615	.854	.000		.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_IN	Pearson Correlation	.664**	.603**	.499**	.481**	.479**	.529**	.382*	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.004	.004	.001	.026	.007	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.647	10

b. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.615	.612	6

c. Keterampilan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.706	8

d. Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.681	.678	9

e. Integritas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.605	.599	8

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.63561892
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.104
	Negative		-.065
Kolmogorov-Smirnov Z			.606
Asymp. Sig. (2-tailed)			.857
a. Test distribution is Normal.			

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.633	5.430		1.406	.170		
	Total_KOM	-.386	.169	-.271	-2.286	.030	.775	1.291
	Total_KK	.295	.138	.304	2.142	.041	.540	1.851
	Total_PK	.397	.166	.357	2.390	.024	.486	2.058
	Total_IN	.569	.150	.458	3.784	.001	.739	1.353

a. Dependent Variable: Total_PDK

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	3.337		.357	.724
	Total_KOM	.143	.104	.273	1.374	.180
	Total_KK	-.111	.085	-.313	-1.315	.199
	Total_PK	.050	.102	.122	.488	.629
	Total_IN	-.052	.092	-.114	-.559	.581

a. Dependent Variable: ABS_RES1

4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.633	5.430		1.406	.170
	Total_KOM	-.386	.169	-.271	-2.286	.030
	Total_KK	.295	.138	.304	2.142	.041
	Total_PK	.397	.166	.357	2.390	.024
	Total_IN	.569	.150	.458	3.784	.001

a. Dependent Variable: Total_PDK

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.642	1.745

a. Predictors: (Constant), Total_IN, Total_KOM, Total_KK, Total_PK

b. Dependent Variable: Total_PDK

b. Uji Koefisien Regresi (t-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.633	5.430		1.406	.170
	Total_KOM	-.386	.169	-.271	-2.286	.030
	Total_KK	.295	.138	.304	2.142	.041
	Total_PK	.397	.166	.357	2.390	.024
	Total_IN	.569	.150	.458	3.784	.001

a. Dependent Variable: Total_PDK

c. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.187	4	48.047	15.783	.000 ^a
	Residual	88.283	29	3.044		
	Total	280.471	33			

a. Predictors: (Constant), Total_IN, Total_KOM, Total_KK, Total_PK

b. Dependent Variable: Total_PDK

LAMPIRAN 4

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Narasumber : Mba Cici

Jabatan : Teller

Hari/Tanggal : Sabtu / 15 Februari 2020

Pewawancara : Assalamualaikum mba, maaf mengganggu waktunya, boleh saya bertanya sedikit mba mengenai penelitian saya?

Narasumber : Wa'alaikumsalam mba, boleh mba

Pewawancara : jadi begini mba, dari hasil analisis data kemarin ternyata untuk variabel kompetensi, ada pernyataan yaitu mengenai selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, memiliki nilai terendah. Bagaimana tanggapan anda mengenai hal ini?

Narasumber : menurut saya sebagai bagian teller, ada beberapa hal yang mempengaruhi, salah satunya dari pihak marketing, dan juga dari kita sendiri. Kalau dari pihak marketing, ketika pulang dari lapangan ke kantor saat kantor sudah akan tutup, otomatis kita harus tetap menunggu setorannya. Sehingga hal itu mempengaruhi mengapa tidak melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Lalu dari pihak sipegawainya, saat melakukan pekerjaan tidak teliti yang mengakibatkan kesalahan pada saat input data, maka pegawai harus memeriksa ulang semua pekerjaannya sehingga berpengaruh pada ketepatan waktu.

Pewawancara : Baik mba terimakasih atas waktunya.

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN DITERIMA PENELITIAN

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117 E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281					
Nomor : B- 3(27)/Un.02/DEB.1/PT.01.12/ 12/2019	30 Desember 2019				
Sifat : Penting	<table border="1"><tr><td>TELAH DITERIMA</td><td>PARAF</td></tr><tr><td>TANGGAL : 23/01-20</td><td><i>[Signature]</i></td></tr></table> <i>24/1/20</i> <i>25 persolakan</i>	TELAH DITERIMA	PARAF	TANGGAL : 23/01-20	<i>[Signature]</i>
TELAH DITERIMA		PARAF			
TANGGAL : 23/01-20		<i>[Signature]</i>			
Lamp. : 3 bendel					
Hal : Permohonan Izin Penelitian					
Kepada Yth. Bapak/Ibu Pimpinan BPR Syariah Suriyah di Jl. D. I. Panjaitan No. 47 A Donan, Cilacap Tengah, Cilacap, Jawa Tengah <i>Assalamu alaikum Wr.Wb.</i> Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA", dengan Dosen Pembimbing Jauhar Faradis, S.H.I, M.A., diperlukan penelitian. Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan BPR Syariah Suriyah bagi mahasiswa kami : Nama : Alfi Alifi Sirullah NIM : 16820094 Program Studi : Perbankan Syariah Alamat : Barongan RT 04, Sumberagung, Jetis, Bantul, DI. Yogyakarta untuk melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan : 1. Proposal Skripsi 2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) 3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS) Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih. <i>Wassalamu alaikum Wr.Wb.</i> a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik, <i>[Signature]</i> P. Casmimi Tembusan: Dekan (sebagai laporan)					

LAMPIRAN 7

CURRICULUM VITAE (CV)

Data Pribadi

Nama	: Alfi Alifi Sirullah
Tempat, Tanggal Lahir	: Bantul, 22 Juni 1998
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Status	: Mahasiswa
Alamat Asal	: Perumahan Gebang Regency Blok Cendana No 2 Kec. Gebang, Kab. Cirebon, Jawa Barat
Alamat Sekarang	: Barongan RT 04 Sumberagung, Kec. Jetis, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta
Telephone	: 089683047879
Email	: sirullah226@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2003-2004	TK RA Al-Fatih
2004-2010	SDN 1 Kalimekar
2010-2013	SMP Al-Ma'hadul Islami
2013-2016	SMA Al-Ma'hadul Islami
2016	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah
