

**PENGARUH INOVASI, ROTASI JABATAN, MOTIVASI KERJA DAN  
EMPLOYEE PARTICIPATION TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS MADINA MANDIRI  
SEJAHTERA YOGYAKARTA)**



**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:**

**YULINA KRIS WANDARI**

**NIM: 16820111**

**DOSEN PEMBIMBING**

**HASAN AL-BANNA, S.E.I., M.E.**

**NIP: 1990312 000000 1 301**

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

**2020**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
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

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-201/Un.02/PEB/PP.00.9/02/2020

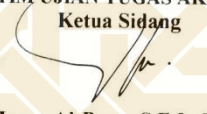
Skripsi/tugas akhir dengan judul: **"Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan *Employee Participation* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)"**

Yang dipersiapkandandisusunoleh:

Nama : Yulina Kris Wandari  
NIM : 16820111  
Telah diujikan pada : Kamis, 06 Februari 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**

  
**Hasan Al-Bana, S.E.I., M.E.**  
NIP. 1990312 000000 1 301

**Penguji I**

  
**Rosvid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si**  
NIP. 19880524 201503 2 010

**Penguji II**

  
**Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si.**  
NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 20 Februari 2020

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN

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

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/RO

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Yulina Kris Wandari

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 : Yulina Kris Wandari

NIM : 16820111

Judul Skripsi : “Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan *Employee Participation* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madina Mandiri Sejahtera 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 mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Januari 2020  
Pembimbing

**Hasan Al-Banna, S.E.I., M.E.**  
**NIP: 1990312 000000 1 301**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Yulina Kris Wandari

NIM : 16820111

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan *Employee Participation* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Januari 2020  
Penyusun,

  
  
**Yulina Kris Wandari**  
**NIM. 16820111**

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

---

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

Nama : Yulina Kris Wandari  
NIM : 16820111  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan *Employee Participation* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Yang menyatakan,



**Yulina Kris Wandari**

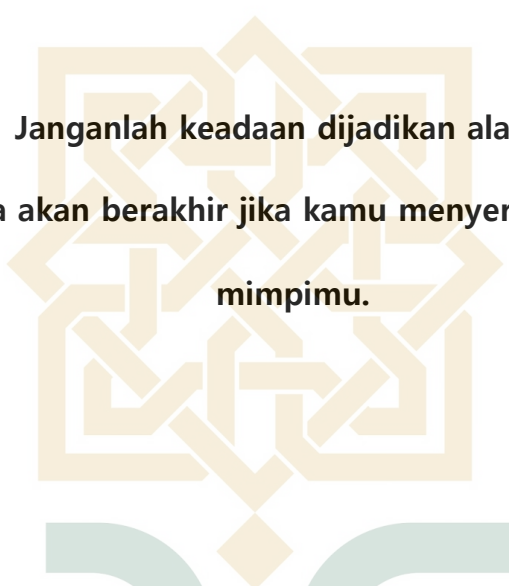
**NIM.16820111**

## HALAMAN MOTTO

**Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita  
(QS: At Taubah 9:40)**

**BE BRAVE, BE HUMBLE. - BBH**

**Janganlah keadaan dijadikan alasan.  
Masa muda akan berakhir jika kamu menyerah pada mimpi-  
mimpimu.**

A large, light-colored geometric pattern, resembling a stylized Islamic star or a complex knot, is centered in the background. It is composed of interlocking lines in a light beige or gold color. Below this pattern, there is a large, light green stylized logo that looks like a combination of the letters 'U' and 'M'.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

### **Bapak dan Ibuku tercinta**

Yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini. Hanya karena ridho Allah sehingga ada ridhomu.

### **Teruntuk adik-adikku tercinta**

Ahmad Syahrul Fathoni dan Yulietta Istiqomah yang selalu memberikan semangat dan mendoakan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

### **Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan**

### **Teruntuk sahabat-sahabatku “Jofisah” tercinta**

Endar Trisna Widyastuti dan Adyana Dwi Annisaa Chania yang setia menjadi sahabat terbaik dari semester satu, yang selalu saling menguatkan dan memberikan dukungan.

### **Untuk Keluarga besar Perbankan Syariah 2016**

### **Untuk para motivatorku tercinta**

Doh Kyungsoo, Kim Jongin, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Kim Junmyeon, Oh Sehun, Byun Baekhyun, Kim Minseok, dan Zhang Yixing. EXO We Are One Saranghaja!!

### **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 | Huruf Latin        | Nama                       |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba'  | B                  | Be                         |
| ت          | Ta'  | T                  | Te                         |
| ث          | Sa'  | Ś                  | Es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                         |
| ح          | Ha'  | H                  | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha' | Kh                 | Ka dan ha                  |
| د          | Dal  | D                  | De                         |
| ذ          | Dzal | Z                  | Zet                        |
| ر          | Ra'  | R                  | Er                         |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                        |
| س          | Sin  | S                  | Es                         |
| ش          | Syin | Sy                 | Es dan ye                  |
| ص          | Shad | Sh                 | Es (dengan titik di bawah) |
| ض          | Dhad | Dh                 | De (dengan titik di bawah) |

|   |        |    |                             |
|---|--------|----|-----------------------------|
| ط | Tha'   | Th | Te (dengan titik di bawah)  |
| ظ | Zha'   | Zh | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain   | '  | Koma terbalik di atas       |
| غ | Gain   | Gh | Ge dan ha                   |
| ف | Fa'    | F  | Ef                          |
| ق | Qaf    | Q  | Ki                          |
| ك | Kaf    | K  | Ka                          |
| ل | Lam    | L  | El                          |
| م | Min    | M  | Em                          |
| ن | Nun    | N  | En                          |
| و | Waw    | W  | We                          |
| ه | Ha'    | H  | Ha                          |
| ء | Hamzah | '  | Apostref                    |
| ي | Ya     | Y  | Ye                          |

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

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

#### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak 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 | 'illah                    |
| كرمة الأولياء | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

|           |        |         |                |
|-----------|--------|---------|----------------|
| --- َ --- | Fathah | Ditulis | A              |
| --- ِ --- | Kasrah | Ditulis | I              |
| --- ُ --- | Dammah | Ditulis | U              |
| فعل       | Fathah | Ditulis | <i>Fa'ala</i>  |
| ذكر       | Kasrah | Ditulis | <i>Zukira</i>  |
| يذهب      | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

#### E. Vokal Panjang

|                        |         |                   |
|------------------------|---------|-------------------|
| 1. fathah + alif       | Ditulis | A                 |
| جاهليّة                | Ditulis | <i>Jahiliyyah</i> |
| 2. fathah + ya' mati   | Ditulis | A                 |
| تنسى                   | Ditulis | <i>Tansa</i>      |
| 3. kasrah + ya' mati   | Ditulis | I                 |
| كريم                   | Ditulis | <i>Karim</i>      |
| 4. dhammah + wawu mati | Ditulis | U                 |
| فروض                   | Ditulis | <i>Furud</i>      |

#### F. Vokal Rangkap

|                       |         |                 |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. fathah + ya' mati  | Ditulis | <i>Ai</i>       |
| بينكم                 | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| 2. fathah + wawu mati | Ditulis | <i>Au</i>       |

|     |         |             |
|-----|---------|-------------|
| قول | Ditulis | <i>Qaul</i> |
|-----|---------|-------------|

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

|                     |         |                        |
|---------------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ            | Ditulis | <i>a'antum</i>         |
| أَعَدَّتْ           | Ditulis | <i>u'iddat</i>         |
| لَنَنْشُكْرَنَّكُمْ | Ditulis | <i>la'in syakartum</i> |

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

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

|           |         |                 |
|-----------|---------|-----------------|
| الْقُرْآن | Ditulis | <i>Al-Quran</i> |
| الْقِيَاس | Ditulis | <i>Al-Qiyas</i> |

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

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

**I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

|                  |         |                      |
|------------------|---------|----------------------|
| الفُرُوضُوي      | Ditulis | <i>Zawi al-furud</i> |
| السَّنَّةُ أَهْل | Ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Hasan Al-Banna, S.E.I., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai 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 untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Giyono dan Ibu Sukendarti atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat penulis “Jofisah” yaitu Endar Trisna Widyastuti dan Adyana Dwi Annisaa Chania yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

13. Keluarga Besar KKN angkatan 99 Kelompok 54 Dusun Singonalan, Sriwedari, Salaman, Magelang yaitu Endah Dwi Setyanistyas, Lysa Ariany Maghfiroh, Yunida Anisa Rahayu, Fikriyatul Islami Mujahidah, Umar Ago Tri Prasetyo, Sidiq Ery Purnomo, Muhammad Yudha, Handika Ahmad Wijaya, serta Bapak Nawawi, Ibu Siti Fatimah, dan seluruh masyarakat Dusun Singonalan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 21 Januari 2020  
Hormat Saya,

**Yulina Kris Wandari**  
**NIM: 16820111**

## DAFTAR ISI

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL.....                    | i    |
| HALAMAN PENGESAHAN.....               | ii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....      | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....        | iv   |
| SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....      | v    |
| HALAMAN MOTTO.....                    | vi   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....              | vii  |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN..... | viii |
| KATA PENGANTAR.....                   | xii  |
| DAFTAR ISI.....                       | xv   |
| DAFTAR TABEL.....                     | xvii |
| DAFTAR GAMBAR.....                    | xix  |
| LAMPIRAN.....                         | xx   |
| ABSTRACT.....                         | xxi  |
| BAB I PENDAHULUAN.....                | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah.....        | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....               | 9    |
| C. Tujuan Penelitian.....             | 10   |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| D. Manfaat Penelitian.....       | 10 |
| E. Sistematika Pembahasan.....   | 11 |
| BAB V PENUTUP.....               | 13 |
| A. Kesimpulan .....              | 13 |
| B. Keterbatasan Penelitian ..... | 14 |
| C. Saran.....                    | 14 |
| DAFTAR PUSTAKA .....             | 16 |
| LAMPIRAN.....                    | I  |



## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2015-2019.....    | 2  |
| Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....                                          | 50 |
| Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Skala Likert.....                        | 66 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....                            | 66 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....                                 | 73 |
| Tabel 4.2 Usia Responden.....                                           | 73 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....                           | 74 |
| Tabel 4.4 Pendapatan (Upah) per bulan Responden .....                   | 75 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....                                   | 76 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Inovasi.....                              | 77 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Rotasi Jabatan .....                      | 78 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....                      | 79 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Employee Participation .....              | 80 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kinerja .....              | 81 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....                                   | 82 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....                            | 83 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                          | 84 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                  | 85 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                        | 87 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F .....                                            | 88 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t.....                                             | 89 |
| Tabel 4.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Inovasi.....         | 92 |
| Tabel 4.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Rotasi Jabatan ..... | 95 |

Tabel 4.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja .....98

Tabel 4.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Employee Participation ..100



## DAFTAR GAMBAR

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Grafik Aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2007-2019... | 8  |
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....                           | 62 |



## LAMPIRAN

|                                          |        |
|------------------------------------------|--------|
| Lampiran 1 Kuisisioner .....             | I      |
| Lampiran 2 Data Tabulasi.....            | VI     |
| Lampiran 3 Pengolahan Data .....         | XII    |
| Lampiran 4 Dokumentasi.....              | XXII   |
| Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....      | XXV    |
| Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae</i> ..... | XXVIII |



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of innovation, job rotation, work motivation, and employee participation partially and simultaneously on the productivity of employee performance at BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. The data collection method used in this study was a questionnaire. This study uses a saturated sample method in which the entire population is sampled as many as 31 employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Data were processed using the reliability test, validity test, classic assumption test, and IBM SPSS 20 linear regression analysis.*

*The results showed that innovation, job rotation, work motivation, and employee participation simultaneously affected the productivity of employee performance at BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Partially, the variable of innovation and job rotation does not affect the productivity of the performance of employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.*

*Keywords: Innovation, Job Rotation, Work Motivation, Employee Participation, Employee Performance Productivity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perbankan syariah menurut Undang-Undang No. 21 tahun 2008 merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, dan proses dalam melakukan kegiatan usahanya. Menurut Kholidiyah (2016) perbankan syariah belakangan ini dapat dikatakan berkembang dengan pesat, sehingga memegang peranan penting dalam bidang ekonomi Islam. Namun secara keseluruhan, pertumbuhan perbankan syariah masih dikatakan lambat hal ini dapat dilihat dari pangsa pasar perbankan syariah yang masih berkisar di angka 6,01% (Otoritas Jasa Keuangan, n.d.-a)<sup>1</sup>.

Perbankan syariah merupakan alternatif yang dapat selalu berjalan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan mampu menyerap sektor keuangan makro karena keuntungan struktural yang dimiliki dibandingkan perbankan konvensional (Hasan & Dridi, 2010). Jumlah bank syariah di Indonesia sampai Oktober 2019 tercatat sebanyak 2.713 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia yang mencakup Kantor Pusat Operasional, Kantor Cabang Pembantu, dan Kantor Kas. Bank Umum Syariah berjumlah 1.905

---

<sup>1</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Pengembangan-Keuangan-Syariah-Indonesia-2017-2019.aspx> Diakses pada tanggal 30 Oktober pukul 19.20 WIB

kantor, Unit Usaha Syariah berjumlah 467 kantor, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah berjumlah 405 kantor.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia juga berdampak pada tenaga kerja perbankan syariah yang semakin dibutuhkan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi operasional perbankan syariah. Namun di era industri 4.0 yang seluruh bidang pekerjaannya tidak luput dari peran teknologi dan informasi juga berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja perbankan syariah yang mengalami fluktuasi (Rozalinda, 2016). Berikut jumlah tenaga kerja perbankan syariah dari tahun 2015 sampai per Oktober 2019.

**Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah Tahun 2015-2019**

|             | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   |        |        |        |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|             |        |        |        |        | Mar    | Jun    | Sep    | Okt    |
| <b>BUS</b>  | 51.413 | 51.110 | 51.068 | 49.516 | 49.482 | 48.000 | 50.000 | 52.654 |
| <b>UUS</b>  | 4.403  | 4.487  | 4.678  | 4.955  | 5.074  | 5.089  | 5.178  | 4.037  |
| <b>BPRS</b> | 5.102  | 4.372  | 4.619  | 4.918  | 4.867  | 4.085  | 5.328  | 5.828  |

Sumber: Data statistik perbankan syariah per Oktober 2019 (Otoritas Jasa Keuangan, n.d.-b)<sup>2</sup>.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia selalu mengalami perubahan yang fluktuatif tiap tahun dan bulannya. Untuk tenaga kerja Bank Umum Syariah (BUS) tercatat mengalami penurunan dari tahun ke tahun yaitu 2015

<sup>2</sup>[www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2019.aspx](http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2019.aspx) Diakses pada tanggal 23 November 2019 pukul 20.15 WIB.

sebanyak 51.413, pada tahun 2016 sebanyak 51.110, pada tahun 2017 sebanyak 51.068, pada tahun 2018 sebanyak 49.516 dan pada bulan Oktober 2019 sebanyak 52.654. Tenaga kerja pada sektor Unit Usaha Syariah (UUS) tercatat pada tahun 2016 sebanyak 4.487, pada tahun 2017 bertambah menjadi sebanyak 4.678, pada tahun 2018 sebanyak 4.955 dan pada bulan Oktober 2019 menjadi sebanyak 4.037. Sedangkan untuk tenaga kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tercatat mengalami penurunan dari tahun 2015 yaitu sebanyak 5.102 menjadi 5.828 pada Oktober 2019.

Pangsa pasar bank syariah sejak tahun 1991 sampai saat ini masih berkisar di angka 6,01% dari perbankan nasional. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Syafrida, Aminah, & Syariah (2015) perlambatan pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Secara eksternal, perlambatan terjadi karena kondisi ekonomi dunia sedang melambat sehingga berdampak juga terhadap kondisi ekonomi di Indonesia dimana nilai tukar Rupiah yang menurun terhadap US Dollar dalam beberapa tahun belakang, turunnya IHSG, dan turunnya daya beli masyarakat. Selain itu adalah kegiatan dan kondisi pemerintah, perkembangan pasar uang dan pasar modal, dan kebijakan Bank Indonesia.

Secara internal, dipengaruhi oleh kualitas pelayanan karyawan, kualitas kinerja karyawan, jenis produk dan fasilitas pendukung yang masih kalah dengan perbankan konvensional, sampai efisiensi dalam kegiatan operasional bank syariah (Syafrida & Aminah, 2015). Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi Indonesia pascakrisis ekonomi yang

terjadi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang produktif dan professional (Sedarmayanti, 2013).

Salah satu cara untuk mengukur produktivitas kerja perbankan syariah ialah melalui tingkat efisiensi. Semakin efisien suatu bank syariah, maka akan semakin baik produktivitas kinerjanya, begitu pula sebaliknya (Norfitriani, 2016). Bagi para investor, bank syariah yang efisien dapat memberikan keyakinan bahwa dana yang diinvestasikan pada bank tersebut akan memberikan hasil dan keuntungan yang diharapkan. Sedangkan bagi para nasabah, bank syariah yang efisien dapat memberikan keuntungan dengan biaya transaksi yang rendah, dan bagi pemerintah, bank syariah yang efisien akan memberikan keuntungan berupa pajak perusahaan. Oleh karena itu, perbankan syariah harus memberikan perhatian yang lebih terhadap masalah efisiensi dan produktivitas kerja lembaganya (Hidayat, 2014).

Menurut Yuniarsih (2013) produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil konkrit produk yang dihasilkan oleh suatu individu ataupun kelompok dalam satuan dalam suatu proses kerja. Kemampuan menghasilkan output yang maksimal dengan input yang ada merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Pada saat pengukuran efisiensi dilakukan, lembaga keuangan diharapkan pada kondisi bagaimana mendapatkan tingkat output yang optimal dengan input yang ada atau dengan cara mendapatkan tingkat input yang minimum dengan tingkat output tertentu. Dengan

menganalisis alokasi input dan output kita dapat melihat tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja perbankan syariah (Yuniarsih, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018) bahwa faktor mental dan kemampuan fisik karyawan secara positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja sedangkan hubungan antara atasan dan bawahan, pendidikan, pelatihan, dan motivasi tidak signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Kemudian dalam penelitian Solihah(2019) mengemukakan bahwa motivasi, dan kompetensi individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Salah satu variabel yang diduga kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perbankan syariah adalah tingkat inovasi karyawan. Damanpour & Schneider (2006) mendefinisikan inovasi sebagai sistem pengenalan peralatan, sistem hukum, produk atau jasa, teknologi proses produksi baru, sebuah struktur administrasi yang baru atau program perencanaan baru untuk diadopsi oleh sebuah organisasi. Di era globalisasi seperti sekarang ini persaingan di segala bidang terutama di bidang teknologi perbankan syariah semakin ketat untuk itu setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki inovasi yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas bank syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Simorangkir(2010) menunjukkan bahwa produk, dan inovasi proses berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan

Utomo & Subono (2013) mengemukakan bahwa peluang inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kinerja adalah *job rotation* atau rotasi pekerjaan. Rotasi jabatan adalah proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi (Mathis & Jackson, 2013). Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2018) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dan variabel lain dalam penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kinerja juga dapat secara kuat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Dimana jika seorang karyawan kekurangan motivasi kerja, akan menyebabkan penurunan etos dalam bekerja dan berdampak kepada penurunan produktivitas kerja. Motivasi menurut Siagian (2009) adalah daya dorong bagi seorang karyawan untuk berkontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Halil, Yudhia K., & Kustiari (2015) motivasi kerja bersama kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Manik & Syafrina (2018) menyatakan hasil yang bertentangan bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain ketiga variabel di atas, *employee participation* atau keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

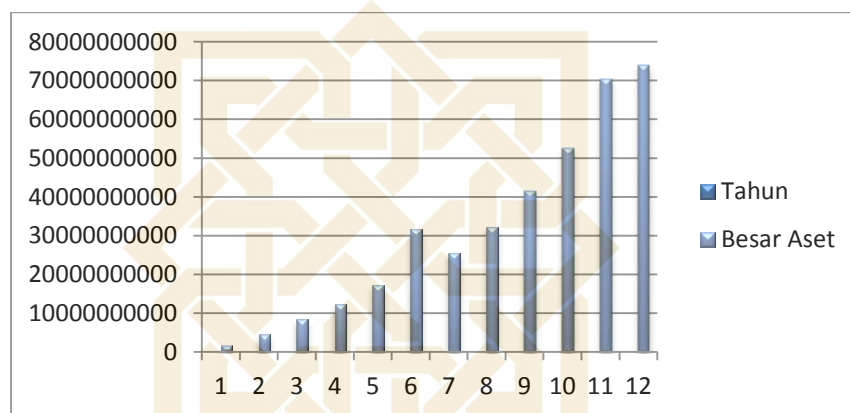
Keterlibatan kerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan karyawan tentu akan memberikan kesan yang baik untuk mental karyawan karena merasa diikutsertakan dalam kegiatan perusahaan (Robbins, 2011). Penelitian yang dilakukan Suprayitno & Ichtiardi (2013) menyebutkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muda, Ummi, & Wahyuni (2017) menyatakan bahwa variabel *employee participation* berpengaruh secara positif dan signifikan.

Dari beberapa penelitian yang disebutkan di atas, masih terdapat sedikit perbedaan (*gap*) antara hasil penelitian satu dengan penelitian yang lainnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan, yang mana hal ini akan dilaksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. BPRS Madina Mandiri Sejahtera berdiri pada tanggal 3 Desember 2007 yang berpusat di Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo, Sewon-Bantul, Yogyakarta, 55188 dan telah memiliki kantor kas di Srandakan dan Beringharjo. BPRS Madina Mandiri Sejahtera tidak hanya menasar pembiayaan sektor menengah ke atas tetapi juga usaha mikro, UMKM, dan pedagang kecil.

BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan salah satu BPRS yang memiliki aset terbesar di Yogyakarta. Selain itu, BPRS Madina Mandiri

Sejahtera juga merupakan peraih penghargaan Golden Award dari Majalah InfoBank atas kinerja yang Sangat Bagus pada tahun 2017, tahun 2012 dan tahun 2011<sup>3</sup>. Aset yang dimiliki dan laba yang diperoleh Madina Mandiri Sejahtera pun cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

**Gambar 1.1. Grafik Aktiva/aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2007-2019**



Sumber: Laporan Publikasi BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera cenderung mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Nilai aktiva atau aset dari tahun ke-1 yaitu 2007 yang sebesar 1,6 miliar terus mengalami peningkatan sampai tahun ke-12 yaitu tahun 2018 menjadi sebesar 73,9 miliar<sup>4</sup>. Melihat data di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti BPRS Barokah Dana Sejahtera yang terus mengalami perkembangan dan melihat apakah produktivitas berbanding lurus dengan

<sup>3</sup><https://www.bankmadinasyarlah.com/info-perusahaan/penghargaan/>. Diakses pada tanggal 11 November 2019, pukul 14.15 WIB.

<sup>4</sup><https://www.bankmadinasyarlah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/>. Diakses pada tanggal 11 November 2019 pukul 14.30 WIB.

pertumbuhan aset BPRS Madina Mandiri Syariah melalui variabel-variabel independen yang telah disebutkan di atas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dengan mengingat pentingnya manajemen stress kerja, rotasi kerja, motivasi, dan *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan pada bank syariah, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja dan *Employee Participation* Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta).”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dijadikan acuan pembahasan dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh inovasi karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

5. Bagaimana pengaruh inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan *employee participation* secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh inovasi karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
- 4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
- 5) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan *employee participation* secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

### D. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta

Sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sumber referensi terutama bagi para pihak sumber daya manusia dalam mengelola dan meningkatkan produktivitas kinerja di masa mendatang.

- 2) Bagi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai referensi yang dapat digunakan oleh pembaca untuk menambah ilmu dan juga referensi yang dapat memperkuat penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

- 3) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan pemikiran peneliti dan diharapkan dapat dapat menambah wawasan baik secara teori maupun praktik mengenai inovasi, rotasi jabatan, motivasi dan partisipasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, rotasi kerja, stres kerja, insentif, dan kepuasan kerja. Teori yang digunakan pada

bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan teknik analisis data

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas mengenai pengaruh inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Inovasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
2. Rotasi jabatan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
4. *Employee participation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
5. Inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan *employee participation* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

## B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyampaikan beberapa keterbatasan penelitian:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 31 karyawan dari BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan objek yang lebih banyak cakupannya.
2. Variabel independen dalam penelitian ini hanya terbatas dari 4 variabel yang mana hanya 2 variabel yang berpengaruh positif signifikan dan 2 variabel tidak berpengaruh positif signifikan.

## C. Saran

1. Pihak bank harus selalu memperhatikan karyawannya agar produktivitas kinerja karyawan tetap bertahan bahkan meningkat, dengan cara meningkatkan inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja dan *employee participation* secara bersamaan. Karena dalam penelitian ini, keempat hal tersebut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Yang terpenting, motivasi kerja dan *employee participation* juga dikelola dengan baik karena sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kinerja karyawan harus melihat faktor-faktor lain atau menambahkan variabel independen lain yang lebih banyak dan didukung dengan teori yang kuat. Mengingat R square dalam penelitian ini sebesar 0,828 yang berarti 82,8% di pengaruhi oleh

inovasi inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja dan *employee participation* maka 17,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. (1995). *Islam Transformatif*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1).
- Adomi, E. (2006). Job Rotation in Nigerian University Libraries. *Library Review*, 55(1), 66–74.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Manuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, I. (2007). *Membuka Cakrawala Ekonomi*. Jakarta: Setia Purna Inves.
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Produksi dan Produksi Edisi Revisi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Aulia, Raden Roro Firda. 2018. "Pengaruh *Empowerment*, *Job Rotation*, *Employee Participation*, dan *Compensations* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah)". Skripsi. Perbankan Syariah. FEBI. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Azizi, N., Zolfaghari, S., & Liang, M. (2009). Modeling Job Rotation in Manufacturing System: The Study of Employee's Boredom and Skill Variations. *International Journal Production Economics*, 5(40), 69–85.
- Carvalho, L., Paula, A., & Avellar, M. De. (2017). Revista de Administração Innovation and productivity: empirical evidence for Brazilian industrial enterprises. *Revista de Administração*, 52(2), 134–147. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.12.009>
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of The Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers. *British Journal of Manegement*, 17(3)(8).
- Davis, K., & Newstorm. (2000). *Perilaku dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Diah, A. A. S., & Pramayani, I. (2018). *Pengaruh Pemberdayaan , Perilaku Inovatif , dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung , Bali*. 2, 1–15.
- Fadhilah, Dara Nur. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, dan Jenis

- Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta". Skripsi. Perbankan Syariah. FEBI. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Firdaus, M. (2005). *Konsep dan Implementasi Bank Syariah*. Jakarta: Renaisan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halil, Yudhia K., B. P., & Kustiari, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember). *JEAM*, XIV(September), 49–70.
- Hariandja, M. tua E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, M., & Dridi, J. (2010). The Effects of The Global Crisis on Islamic and Conventional Banks: A Comparative Study. *IMF Working Paper*, 2.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bu.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam. *BENING*, 5(2).
- Hidayat, R. (2014). *Efisiensi Perbankan Syariah: Teori dan Praktik*. Jawa Barat: Gratama Publishing.
- Iman, I., & Siswandi. (2010). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Lentera Bisnis*, 6(2), 94–107.
- Jain, M. (2017). Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*, 5(September).

- Kaymaz, K. (2010). The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organization. *Business and Economics Research Journal*, 1, 69–85.
- Kholidiyah, R. M. (2016). *Perbankan Syariah Berkembang Pesat di Indonesia*. Jakarta: Kompasiana.
- Mandala, A., & Raharja, E. (2012). Peran pendidikan, Pengalaman, dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah. *Diponegoro Journal of Management*, 1, 1–11.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 3(1), 49–59.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melisa, N., Herman, K., & Hendra, T. (2019). Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(3).
- Metwally. (1995). *Teori dan Model Ekonomi Islam*. Jakarta: Bangkit Daya Insana.
- Muda, F. S., Ummi, N., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) (Studi Kasus PT. Krakatau Tirta Industri). 5(2), 133–140.
- Norfitriani, S. (2016). Analisis Efisiensi dan Produktivitas Bank Syariah di Indonesia Sebelum dan Sesudah Spin Off. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, VI(Desember), 134–143.
- Otoritas Jasa Keuangan. (n.d.-a). Roadmap Pengembangan Keuangan Syariah Indonesia 2017-2019. Retrieved March 30, 2019, from Maret 2019 website: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Pengembangan-Kuangan-Syariah-Indonesia-2017-2019.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan. (n.d.-b). Statistik Perbankan Syariah Oktober 2019.

- Retrieved September 20, 2003, from Oktober 2019 website: [www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2019.aspx](http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2019.aspx)
- Purwaningsih, Meika. 2018. "Pengaruh *Knowledge Management*, Kepemimpinan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel *Moderating*". Skripsi. Perbankan Syariah. FEBI. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Qalahji, M. R. (2000). *Mabahis Fi Aliqtishod Al-Islamiy*. Beirut: Dar An-nafes.
- Rahayu, N. I. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). *Manajemen Ekonomi*, 3(1), 164–182.
- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). *The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia*. 5(1), 35–41.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi: Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Insentif, Turn Over, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1081–1090.
- Rozalinda, R. (2016). Epistimologi Ekonomi Islam dan Perkembangannya pada Kurikulum Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–28.
- Saleh, A. M. (2009). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Simorangkir, S. S. (2010). *Analisis Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelton, M., & Ramli, Y. (2017). Implementasi Manajemen Inovasi Terhadap Sumber Daya Untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis Industri Garmen Di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 298–310.
- Solihah, R. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja serta Implikasinya Terhadap Produktivitas KERJA Karyawan pada Bagian Production Process Control (PPC) PT . Victory Garmintex Bandung*. (1), 97–110.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, & Ichtiardi, F. X. (2013). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kemulau Indah Permana di Karanganyar. *Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 7(7), 119–128.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Suryani, T. (2008). *Perilaku Konsumen: Implikasi pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, H., & Kaherul, U. (2013). *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syafrida, I., & Aminah, I. (2015). *Faktor Perlambatan Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia dan Upaya Penanganannya*. 14(1), 7–20.
- Torabi, F., & El-den, J. (2018). ScienceDirect ScienceDirect The impact of Knowledge Management on Organizational The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity : A Case Study on Koosar Bank of Iran Productivity : A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.159>

- Utomo, J., & Subono, A. (2013). *Pengaruh Kemampuan Fisik , Motivasi Kerja Dan Peluang Inovasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pande Besi Bareng Hadipolo Kudus*. 6(April), 57–66.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T. dan S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER “PENGARUH INOVASI, ROTASI JABATAN, MOTIVASI KERJA, DAN *EMPLOYEE PARTICIPATION*, TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)”

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Perkenalkan saya Yulina Kris Wandari mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) mengenai “Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan *Employee Participation* Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan” sebagai syarat memperoleh gelar strata satu.

Untuk keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk menjawab dan mengisi seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dengan objektif sesuai dengan petunjuk.

Hormat saya,

Yulina Kris Wandari

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab, bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan.
3. Semua informasi yang saya terima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

#### B. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Usia  
☐ 21-30 tahun  
☐ 31-40 tahun  
☐ 41-50 tahun
3. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan terakhir :  
☐ SMA  
☐ D3  
☐ S1  
☐ S2
5. Pendapatan (upah) per bulan :  
☐ < Rp1.000.000  
☐ Rp1.000.000 – Rp4.000.000  
☐ Rp4.000.000 – Rp6.000.000  
☐ > Rp6.000.00

### C. Kuesioner Penelitian

| No.            | Daftar Pertanyaan                                                                          | Alternatif Jawaban |    |   |    |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----|---|----|
|                |                                                                                            | STS                | TS | S | SS |
| Inovasi        |                                                                                            |                    |    |   |    |
| 1.             | Saya mempunyai keinginan melakukan proses pembaruan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. |                    |    |   |    |
| 2.             | Saya sering mengusulkan ide-ide untuk perbaikan sistem kinerja perusahaan.                 |                    |    |   |    |
| 3.             | Saya suka melakukan hal-hal baru yang lebih ekspresif dalam bekerja.                       |                    |    |   |    |
| 4.             | Saya bertindak cepat dan efektif di semua situasi dalam bekerja.                           |                    |    |   |    |
| 5.             | Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan inovasi.                         |                    |    |   |    |
| 6.             | Saya bersedia untuk menerima dan mengadaptasi ide-ide                                      |                    |    |   |    |
| Rotasi Jabatan |                                                                                            |                    |    |   |    |
| 1.             | Rotasi jabatan dapat mengurangi kejenuhan kerja saya.                                      |                    |    |   |    |
| 2.             | Rotasi jabatan dapat menambah semangat kerja saya.                                         |                    |    |   |    |
| 3.             | Rotasi jabatan dapat menambah ilmu pengetahuan saya.                                       |                    |    |   |    |
| 4.             | Rotasi jabatan dapat menambah lebih banyak kompetensi tentang pekerjaan saya.              |                    |    |   |    |
| 5.             | Saya mendapat banyak pengalaman dengan melakukan rotasi jabatan.                           |                    |    |   |    |
| 6.             | Saya mengerti bahwa rotasi jabatan sebagai sarana pengembangan karir.                      |                    |    |   |    |
| 7.             | Saya menyukai pekerjaan saya yang sekarang.                                                |                    |    |   |    |
| 8.             | Produktivitas kerja saya meningkat setelah rotasi jabatan.                                 |                    |    |   |    |
| 9.             | Rotasi jabatan dapat mempererat hubungan saya dengan karyawan lainnya.                     |                    |    |   |    |

|                               |                                                                                    |  |  |  |  |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 10.                           | Setelah adanya rotasi jabatan, saya dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaan baru. |  |  |  |  |
| <b>Motivasi Kerja</b>         |                                                                                    |  |  |  |  |
| 1.                            | Tempat saya bekerja dilengkapi dengan fasilitas lengkap.                           |  |  |  |  |
| 2.                            | Saya bekerja agar mendapat penghargaan berprestasi                                 |  |  |  |  |
| 3.                            | Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.                            |  |  |  |  |
| 4.                            | Perusahaan saya memberi tunjangan.                                                 |  |  |  |  |
| 5.                            | Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan.                                            |  |  |  |  |
| 6.                            | Saya bekerja ingin mendapatkan gaji yang tinggi.                                   |  |  |  |  |
| 7.                            | Sistem kerja di perusahaan saya tidak menyulitkan.                                 |  |  |  |  |
| 8.                            | Prosedur izin di perusahaan saya tidak menyulitkan.                                |  |  |  |  |
| <b>Employee Participation</b> |                                                                                    |  |  |  |  |
| 1.                            | Saya selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan.                    |  |  |  |  |
| 2.                            | Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.                                |  |  |  |  |
| 3.                            | Saya harus menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal.                               |  |  |  |  |
| 4.                            | Saya merasa kecewa jika saya tidak memberikan yang terbaik untuk perusahaan saya.  |  |  |  |  |
| 5.                            | Pekerjaan saya saat ini menjunjung martabat saya.                                  |  |  |  |  |
| 6.                            | Saya lebih bersemangat ketika mendapat penghargaan atas pekerjaan saya.            |  |  |  |  |
| <b>Produktivitas Kinerja</b>  |                                                                                    |  |  |  |  |
| 1.                            | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.                |  |  |  |  |
| 2.                            | Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas                                         |  |  |  |  |

|     |                                                                                                |  |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|     | kerja.                                                                                         |  |  |  |  |
| 3.  | Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan. |  |  |  |  |
| 4.  | Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan.                                 |  |  |  |  |
| 5.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.     |  |  |  |  |
| 6.  | Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh.                            |  |  |  |  |
| 7.  | Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai.                                              |  |  |  |  |
| 8.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.                 |  |  |  |  |
| 9.  | Saya melaksanakan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan teknis.                                  |  |  |  |  |
| 10. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak diawasi atasan.                              |  |  |  |  |
| 11. | Saya mampu memenuhi standar kerja di perusahaan.                                               |  |  |  |  |
| 12. | Jumlah dan hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.     |  |  |  |  |

## Lampiran 2

### DATA TABULASI KUESIONER

#### A. Produktivitas Kinerja Karyawan

| PK<br>1 | PK<br>2 | PK<br>3 | PK<br>4 | PK<br>5 | PK<br>6 | PK<br>7 | PK<br>8 | PK<br>9 | PK1<br>0 | PK1<br>1 | PK1<br>2 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|
| 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4        | 3        | 3        |
| 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4        | 4        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4        | 4        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2        | 3        | 3        |
| 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        |
| 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3        | 3        | 4        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2        | 3        | 3        |
| 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3        | 4        | 4        |
| 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2        | 3        | 3        |
| 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3        | 3        | 3        |

## B. Inovasi

| I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|----|----|----|----|----|
| 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |

## C. Rotasi Jabatan

| RJ1 | RJ2 | RJ3 | RJ4 | RJ5 | RJ6 | RJ7 | RJ8 | RJ9 | RJ10 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |

#### D. Motivasi Kerja

| MK1 | MK2 | MK3 | MK4 | MK5 | MK6 | MK7 | MK8 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

*E. Employee Participation*

| EP1 | EP2 | EP3 | EP4 | EP5 | EP6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

F. Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Pendapatan (Upah) per bulan

| Usia | Jenis Kelamin | Pendidikan Terakhir | Pendapatan per bulan |
|------|---------------|---------------------|----------------------|
| 2    | 2             | 1                   | 2                    |
| 2    | 2             | 3                   | 3                    |
| 2    | 1             | 1                   | 2                    |
| 1    | 2             | 3                   | 2                    |
| 1    | 1             | 3                   | 2                    |
| 1    | 1             | 1                   | 2                    |
| 1    | 1             | 3                   | 3                    |
| 1    | 1             | 3                   | 2                    |
| 1    | 1             | 3                   | 2                    |
| 1    | 2             | 3                   | 2                    |
| 2    | 1             | 3                   | 3                    |
| 1    | 1             | 1                   | 2                    |
| 1    | 1             | 1                   | 2                    |
| 3    | 1             | 3                   | 4                    |
| 3    | 2             | 3                   | 2                    |
| 1    | 2             | 3                   | 2                    |
| 1    | 2             | 3                   | 2                    |
| 1    | 1             | 1                   | 2                    |
| 3    | 2             | 3                   | 3                    |
| 1    | 1             | 1                   | 2                    |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 |



### Lampiran 3

#### HASIL OLAH DATA IBM SPSS 20

#### STATISTIK DESKRIPTIIF

##### 1. Identitas Responden

| Descriptive Statistics |    |         |         |      |                |  |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|--|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |  |
| Jenis_Kelamin          | 31 | 1       | 2       | 1.45 | .506           |  |
| Pendidikan             | 31 | 1       | 3       | 2.26 | .965           |  |
| Gaji                   | 31 | 2       | 4       | 2.26 | .514           |  |
| Valid N (listwise)     | 31 |         |         |      |                |  |

| Statistics |         |               |            |      |
|------------|---------|---------------|------------|------|
|            |         | Jenis_Kelamin | Pendidikan | Gaji |
| N          | Valid   | 31            | 31         | 31   |
|            | Missing | 0             | 0          | 0    |

| Jenis_Kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Laki-laki | 17        | 27.4    | 54.8          | 54.8               |
|               | Perempuan | 14        | 22.6    | 45.2          | 100.0              |
|               | Total     | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Usia  |       |           |         |                    |
|-------|-------|-----------|---------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21-30 | 19        | 30.6    | 61.3               |
|       | 31-40 | 8         | 12.9    | 87.1               |
|       | 41-50 | 4         | 6.5     | 100.0              |
|       | Total | 31        | 100.0   |                    |

#### Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA   | 11        | 17.7    | 35.5          | 35.5               |
|       | D3    | 1         | 1.6     | 3.2           | 38.7               |
|       | S1    | 19        | 30.6    | 61.3          | 100.0              |
|       | Total | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Gaji

|       |                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rp1.000.000 - Rp4.000.000 | 24        | 38.7    | 77.4          | 77.4               |
|       | Rp4.000.000 - Rp6.000.000 | 6         | 9.7     | 19.4          | 96.8               |
|       | >Rp6.000.0000             | 1         | 1.6     | 3.2           | 100.0              |
|       | Total                     | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

### UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

#### 1. Uji Reliabilitas

##### a. Variabel Inovasi

#### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .880       | 6          |

##### b. Rotasi Jabatan

#### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .894       | 10         |

c. Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .795       | 8          |

d. *Employee Participation*

**Reliability Statistics**

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .796       | 6          |

e. Produktivitas Kinerja

**Reliability Statistics**

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .914       | 12         |

## 1. Uji Validitas

### a. Inovasi

|               |                     | Correlations |         |        |         |        |        |               |
|---------------|---------------------|--------------|---------|--------|---------|--------|--------|---------------|
|               |                     | I1           | I2      | I3     | I4      | I5     | I6     | Inovasi_Total |
| I1            | Pearson Correlation | 1            | .616**  | .665** | .616**  | .400*  | .602** | .800**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |              | .000    | .000   | .000    | .026   | .000   | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| I2            | Pearson Correlation | .616**       | 1       | .747** | 1.000** | .432*  | .483** | .861**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000         |         | .000   | .000    | .015   | .006   | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| I3            | Pearson Correlation | .665**       | .747**  | 1      | .747**  | .590** | .556** | .885**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    |        | .000    | .000   | .001   | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| I4            | Pearson Correlation | .616**       | 1.000** | .747** | 1       | .432*  | .483** | .861**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    | .000   |         | .015   | .006   | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| I5            | Pearson Correlation | .400*        | .432*   | .590** | .432*   | 1      | .362*  | .698**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .026         | .015    | .000   | .015    |        | .045   | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| I6            | Pearson Correlation | .602**       | .483**  | .556** | .483**  | .362*  | 1      | .731**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000         | .006    | .001   | .006    | .045   |        | .000          |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |
| Inovasi_Total | Pearson Correlation | .800**       | .861**  | .885** | .861**  | .698** | .731** | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    | .000   | .000    | .000   | .000   |               |
|               | N                   | 31           | 31      | 31     | 31      | 31     | 31     | 31            |

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

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

b. Rotasi Jabatan

| Correlations |                     |        |        |        |        |        |        |       |        |        |        |                   |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------------------|
|              |                     | RJ1    | RJ2    | RJ3    | RJ4    | RJ5    | RJ6    | RJ7   | RJ8    | RJ9    | RJ10   | RotasiKerja_Total |
| RJ1          | Pearson Correlation | 1      | .635** | .149   | .342   | .572** | .321   | .403* | .897** | .690** | .331   | .728**            |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .423   | .060   | .001   | .078   | .025  | .000   | .000   | .069   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ2          | Pearson Correlation | .635** | 1      | .456*  | .607** | .321   | .435*  | .345  | .719** | .568** | .284   | .756**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .010   | .000   | .078   | .014   | .057  | .000   | .001   | .121   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ3          | Pearson Correlation | .149   | .456*  | 1      | .631** | .321   | .563** | .392* | .338   | .483** | .496** | .678**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .423   | .010   |        | .000   | .078   | .001   | .029  | .063   | .006   | .005   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ4          | Pearson Correlation | .342   | .607** | .631** | 1      | .517** | .563** | .183  | .556** | .483** | .496** | .757**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .060   | .000   | .000   |        | .003   | .001   | .325  | .001   | .006   | .005   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ5          | Pearson Correlation | .572** | .321   | .321   | .517** | 1      | .644** | .229  | .604** | .542** | .371*  | .703**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001   | .078   | .078   | .003   |        | .000   | .215  | .000   | .002   | .040   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ6          | Pearson Correlation | .321   | .435*  | .563** | .563** | .644** | 1      | .142  | .518** | .433*  | .447*  | .712**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .078   | .014   | .001   | .001   | .000   |        | .445  | .003   | .015   | .012   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ7          | Pearson Correlation | .403*  | .345   | .392*  | .183   | .229   | .142   | 1     | .416*  | .354   | .234   | .500**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .025   | .057   | .029   | .325   | .215   | .445   |       | .020   | .050   | .205   | .004              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |
| RJ8          | Pearson Correlation | .897** | .719** | .338   | .556** | .604** | .518** | .416* | 1      | .747** | .547** | .873**            |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .063   | .001   | .000   | .003   | .020  |        | .000   | .001   | .000              |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31                |

|                   |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| RJ9               | Pearson Correlation | .690** | .568** | .483** | .483** | .542** | .433*  | .354   | .747** | 1      | .722** | .825** |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .006   | .006   | .002   | .015   | .050   | .000   |        | .000   | .000   |
|                   | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| RJ10              | Pearson Correlation | .331   | .284   | .496** | .496** | .371*  | .447*  | .234   | .547** | .722** | 1      | .681** |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .069   | .121   | .005   | .005   | .040   | .012   | .205   | .001   | .000   |        | .000   |
|                   | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| RotasiKerja_Total | Pearson Correlation | .728** | .756** | .678** | .757** | .703** | .712** | .500** | .873** | .825** | .681** | 1      |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .004   | .000   | .000   | .000   |        |
|                   | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |

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

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

### c. Motivasi Kerja

Correlations

|     |                     | MK1    | MK2    | MK3  | MK4    | MK5   | MK6  | MK7    | MK8   | MK_Total |
|-----|---------------------|--------|--------|------|--------|-------|------|--------|-------|----------|
| MK1 | Pearson Correlation | 1      | .632** | .281 | .443*  | .229  | .261 | .484** | .204  | .700**   |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .125 | .012   | .216  | .157 | .006   | .270  | .000     |
|     | N                   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    | 31   | 31     | 31    | 31       |
| MK2 | Pearson Correlation | .632** | 1      | .222 | .548** | .244  | .130 | .306   | -.046 | .612**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .231 | .001   | .186  | .485 | .094   | .806  | .000     |
|     | N                   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    | 31   | 31     | 31    | 31       |
| MK3 | Pearson Correlation | .281   | .222   | 1    | .535** | .432* | .321 | .299   | .321  | .647**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .125   | .231   |      | .002   | .015  | .078 | .103   | .078  | .000     |
|     | N                   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    | 31   | 31     | 31    | 31       |

|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MK4      | Pearson Correlation | .443*  | .548** | .535** | 1      | .445*  | .136   | .352   | .122   | .699** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .012   | .001   | .002   |        | .012   | .466   | .052   | .512   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| MK5      | Pearson Correlation | .229   | .244   | .432*  | .445*  | 1      | .302   | .339   | .201   | .608** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .216   | .186   | .015   | .012   |        | .099   | .062   | .278   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| MK6      | Pearson Correlation | .261   | .130   | .321   | .136   | .302   | 1      | .568** | .456*  | .615** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .157   | .485   | .078   | .466   | .099   |        | .001   | .010   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| MK7      | Pearson Correlation | .484** | .306   | .299   | .352   | .339   | .568** | 1      | .713** | .762** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .006   | .094   | .103   | .052   | .062   | .001   |        | .000   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| MK8      | Pearson Correlation | .204   | -.046  | .321   | .122   | .201   | .456*  | .713** | 1      | .543** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .270   | .806   | .078   | .512   | .278   | .010   | .000   |        | .002   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| MK_Total | Pearson Correlation | .700** | .612** | .647** | .699** | .608** | .615** | .762** | .543** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   |        |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |

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

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

#### d. Employee Participation

|     |                     | Correlations |        |      |      |       |      |          |
|-----|---------------------|--------------|--------|------|------|-------|------|----------|
|     |                     | EP1          | EP2    | EP3  | EP4  | EP5   | EP6  | EP_Total |
| EP1 | Pearson Correlation | 1            | .461** | .200 | .232 | .453* | .187 | .571**   |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | .009   | .281 | .210 | .011  | .315 | .001     |
|     | N                   | 31           | 31     | 31   | 31   | 31    | 31   | 31       |

|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EP2      | Pearson Correlation | .461** | 1      | .682** | .562** | .361*  | .477** | .847** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .009   |        | .000   | .001   | .046   | .007   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| EP3      | Pearson Correlation | .200   | .682** | 1      | .565** | .441*  | .241   | .738** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .281   | .000   |        | .001   | .013   | .191   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| EP4      | Pearson Correlation | .232   | .562** | .565** | 1      | .512** | .513** | .789** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .210   | .001   | .001   |        | .003   | .003   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| EP5      | Pearson Correlation | .453*  | .361*  | .441*  | .512** | 1      | .412*  | .689** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .011   | .046   | .013   | .003   |        | .021   | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| EP6      | Pearson Correlation | .187   | .477** | .241   | .513** | .412*  | 1      | .668** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .315   | .007   | .191   | .003   | .021   |        | .000   |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| EP_Total | Pearson Correlation | .571** | .847** | .738** | .789** | .689** | .668** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |

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

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

#### e. Produktivitas Kinerja

##### Correlations

|     | PK1             | PK2    | PK3    | PK4    | PK5    | PK6    | PK7   | PK8    | PK9  | PK10 | PK11   | PK12   | PK_Total |
|-----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|------|------|--------|--------|----------|
| PK1 | 1               | .567** | .812** | .504** | .486** | .487** | .446* | .483** | .332 | .321 | .483** | .606** | .747**   |
|     | Sig. (2-tailed) | .001   | .000   | .004   | .006   | .005   | .012  | .006   | .068 | .078 | .006   | .000   | .000     |
|     | N               | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31   | 31   | 31     | 31     | 31       |

|      |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| PK2  | Pearson Correlation | .567** | 1      | .591** | .417*  | .354   | .555** | .728** | .519** | .357* | .490** | .318   | .441*  | .750** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .000   | .020   | .051   | .001   | .000   | .003   | .049  | .005   | .081   | .013   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK3  | Pearson Correlation | .812** | .591** | 1      | .492** | .599** | .643** | .602** | .616** | .334  | .451*  | .616** | .746** | .851** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .005   | .000   | .000   | .000   | .000   | .066  | .011   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK4  | Pearson Correlation | .504** | .417*  | .492** | 1      | .411*  | .236   | .504** | .390*  | .341  | .226   | .390*  | .512** | .624** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .004   | .020   | .005   |        | .022   | .202   | .004   | .030   | .060  | .221   | .030   | .003   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK5  | Pearson Correlation | .486** | .354   | .599** | .411*  | 1      | .385*  | .486** | .682** | .402* | .536** | .682** | .802** | .735** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .006   | .051   | .000   | .022   |        | .032   | .006   | .000   | .025  | .002   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK6  | Pearson Correlation | .487** | .555** | .643** | .236   | .385*  | 1      | .792** | .564** | .290  | .396*  | .374*  | .480** | .730** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .005   | .001   | .000   | .202   | .032   |        | .000   | .001   | .113  | .028   | .038   | .006   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK7  | Pearson Correlation | .446*  | .728** | .602** | .504** | .486** | .792** | 1      | .713** | .332  | .517** | .483** | .606** | .838** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .012   | .000   | .000   | .004   | .006   | .000   |        | .000   | .068  | .003   | .006   | .000   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK8  | Pearson Correlation | .483** | .519** | .616** | .390*  | .682** | .564** | .713** | 1      | .342  | .542** | .426*  | .850** | .793** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .006   | .003   | .000   | .030   | .000   | .001   | .000   |        | .059  | .002   | .017   | .000   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK9  | Pearson Correlation | .332   | .357*  | .334   | .341   | .402*  | .290   | .332   | .342   | 1     | .331   | .342   | .361*  | .540** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .068   | .049   | .066   | .060   | .025   | .113   | .068   | .059   |       | .069   | .059   | .046   | .002   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK10 | Pearson Correlation | .321   | .490** | .451*  | .226   | .536** | .396*  | .517** | .542** | .331  | 1      | .786** | .392*  | .671** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .078   | .005   | .011   | .221   | .002   | .028   | .003   | .002   | .069  |        | .000   | .029   | .000   |
|      | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK11 | Pearson Correlation | .483** | .318   | .616** | .390*  | .682** | .374*  | .483** | .426*  | .342  | .786** | 1      | .525** | .707** |

|              |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              | Sig. (2-tailed)     | .006   | .081   | .000   | .030   | .000   | .038   | .006   | .017   | .059   | .000   |        | .002   | .000   |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK12         | Pearson Correlation | .606** | .441*  | .746** | .512** | .802** | .480** | .606** | .850** | .361*  | .392*  | .525** | 1      | .803** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .013   | .000   | .003   | .000   | .006   | .000   | .000   | .046   | .029   | .002   |        | .000   |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| PK_T<br>otal | Pearson Correlation | .747** | .750** | .851** | .624** | .735** | .730** | .838** | .793** | .540** | .671** | .707** | .803** | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .000   |        |
|              | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |

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

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

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)           | .807                        | 3.179      |                           | .254  | .802 |                         |       |
| Inovasi                | .186                        | .267       | .100                      | .698  | .491 | .278                    | 3.604 |
| Rotasi_Jabatan         | .238                        | .163       | .206                      | 1.454 | .158 | .285                    | 3.509 |
| Motivasi_Kerja         | .492                        | .197       | .331                      | 2.494 | .019 | .326                    | 3.065 |
| Employee_Participation | .686                        | .266       | .387                      | 2.574 | .016 | .254                    | 3.942 |

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 1.32820612              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .162                    |
|                                | Positive       | .095                    |
|                                | Negative       | -.162                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .902                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .390                    |

a. Test distribution is Normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1 (Constant)   | 2.883                       | 8.358      |                           | .345 | .738 |
| Inovasi        | .219                        | .389       | .288                      | .564 | .586 |
| Rotasi_Jabatan | .103                        | .251       | .256                      | .410 | .691 |
| Motivasi_Kerja | .116                        | .262       | .170                      | .442 | .669 |

|                        |      |      |      |      |      |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Employee_Participation | .086 | .341 | .116 | .252 | .807 |
|------------------------|------|------|------|------|------|

a. Dependent Variable: LN\_RES2

### 3. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1 (Constant)              | 2.883                       | 8.358      |                           | .345 | .738 |
| Inovasi                   | .219                        | .389       | .288                      | .564 | .586 |
| Rotasi_Jabatan            | .103                        | .251       | .256                      | .410 | .691 |
| Motivasi_Kerja            | .116                        | .262       | .170                      | .442 | .669 |
| Employee_Participation    | .086                        | .341       | .116                      | .252 | .807 |

a. Dependent Variable: LN\_RES2

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

### 1. Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .922 <sup>a</sup> | .851     | .828              | 1.427                      |

a. Predictors: (Constant), Employee\_Participation, Rotasi\_Jabatan, Motivasi\_Kerja, Inovasi

### 2. Uji F

| ANOVA <sup>b</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 302.044        | 4  | 75.511      | 37.096 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual           | 52.924         | 26 | 2.036       |        |                   |
| Total              | 354.968        | 30 |             |        |                   |

- a. Predictors: (Constant), Employee\_Participation, Rotasi\_Jabatan, Motivasi\_Kerja, Inovasi
- b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kinerja

### 3. Uji t (Uji Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | .807                        | 3.179      |                           | .254  | .802 |
| Inovasi                   | .186                        | .267       | .100                      | .698  | .491 |
| Rotasi_Jabatan            | .238                        | .163       | .206                      | 1.454 | .158 |
| Motivasi_Kerja            | .492                        | .197       | .331                      | 2.494 | .019 |
| Employee_Participation    | .686                        | .266       | .387                      | 2.574 | .016 |

- a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kinerja

**Lampiran 4**



**Lampiran 5**

## TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Ibu Dian P Sofiansyah (Supervisor HRD)

Tempat : BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta

Waktu : Selasa, 21 Januari 2020 pukul 09.00 – 09.30 WIB

1. Apakah dalam Bank Madina Syariah yang memerlukan inovasi?

Jawaban: “Pasti karena inovasi penting buat kemajuan perusahaan dan sebagai nilai tambah perusahaan. Kalau gak ada inovasi berarti kita sama dong sama bang-bank yang lain. Contoh inovasi Bank Madina Syariah apa? Di sini ada jenis tabungan arisan yang hanya baru pertama kali dimiliki oleh bank syariah.”

2. Apakah karyawan Bank Madina Syariah sering melakukan inovasi?

Jawaban: “Iya.. dalam hal apa saja? Ya dalam hal kinerjanya, dalam melakukan pekerjaannya agar tidak jenuh, kemudian kita melakukan inovasi di bagian produk juga.”

3. Karyawan bagian apa yang sering melakukan inovasi?

Jawaban: “Seluruh karyawan Bank Madina Syariah. Misalnya karyawan bagian *marketing*, untuk menarik para nasabah perlu diperlukan

4. Kapan biasanya karyawan menyampaikan ide inovasinya?

Jawaban: “Sewaktu-waktu, tetapi Bank Madina Syariah memfasilitasi dengan adanya rapat koordinasi yang diadakan selama satu minggu

sekali pada hari Senin pagi. Kemudian jika ada inovasi yang dianggap meningkatkan produktivitas perusahaan, akan ditindaklanjuti dalam rapat bulanan direksi.”

5. Apakah di Bank Madina Syariah terdapat sistem rotasi kerja?

Jawaban: “Iya, ada. Contohnya saya, saya sudah bekerja di Bank Madina Syariah selama 10 tahun lebih dulu saya dirotasi waktu menjadi CS lalu ke Teller lalu ke Admin Pembiayaan. Untuk rotasi karyawan yang lain itu kita lakukan setiap dua sampai tiga tahun sekali agar dia tidak jenuh.”

6. Apa kriteria karyawan yang akan di rotasi?

Jawaban: “Yang pertama adalah karyawan yang berprestasi, yang kedua adalah karyawan yang sudah ahli dalam bidangnya, yang ketiga karyawan yang memiliki attitude yang baik.”

7. Apa alasan dilakukan rotasi jabatan?

Jawaban: “Yaitu agar karyawan tidak merasa jenuh, yang kedua karena karyawan sudah ahli dalam bidangnya agar tidak terjadi tindak kecurangan, karena ketika dia melakukan kecurangan, dia sudah pintar untuk menyembunyikannya.”

8. Kapan biasanya dilakukan rotasi jabatan?

Jawaban: “Setiap dua atau tiga tahun sekali atau kondisional tergantung tingkat kebutuhan perusahaan jika terdapat jabatan yang kosong.

## Lampiran 6

### CURICULUM VITAE



#### DATA PRIBADI

Nama : Yulina Kris Wandari  
NIM : 16820111  
Tempat/Tanggal Lahir : Sleman, 17 Juli 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
E-mail : [yulinawanda17@gmail.com](mailto:yulinawanda17@gmail.com)  
Telepon : 082328417905

#### RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

| Tahun           | Institusi                     |
|-----------------|-------------------------------|
| 2016 – sekarang | UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta |
| 2013 – 2016     | SMK N 1 Godean                |
| 2010 – 2013     | SMP N 3 Mlati                 |
| 2004 – 2010     | SD N Plaosan 1                |
| 2002 – 2004     | TK IT Khoirru Ummah           |