

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul 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:
SUCY RAMADHAYANTI EFENDI
NIM. 16820064

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

2020

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul 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:

SUCY RAMADHAYANTI EFENDI

NIM. 16820064

Dosen Pembimbing Skripsi:

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

NIP: 19840523 201101 1 008

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

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-26/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan Judul : PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus
BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta)

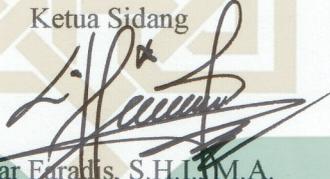
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SUCY RAMADHAYANTI EFENDI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820064
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

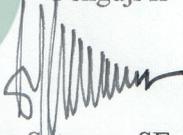
Ketua Sidang


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

Penguji I


Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

Penguji II


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

Yogyakarta, 16 Januari 2020

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan




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



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sucy Ramadhayanti Efendi

Lamp : 1

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Sucy Ramadhayanti Efendi

NIM : 16820064

Judul Skripsi : “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta)”

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

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Desember 2019

Pembimbing

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

NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Sucy Ramadhayanti Efendi

NIM : 16820064

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 Desember 2019

Penyusun



Sucy Ramadhayanti Efendi

NIM. 16820064

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Sucy Ramadhayanti Efendi
NIM : 16820064
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta)”

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Desember 2019

Yang menandatangani,



(Sucy Ramadhayanti Efendi)

MOTTO

Success is stumbling from failure to failure with no loss of enthusiasm

~Winston S. Churchill

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan Sesungguhnya bersama
kesulitan ada kemudahan”

~Q.S Al-Insyirah [94]: 5-6



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bapak Jon Efendi dan Ibu Meriitti tercinta yang tidak pernah bosan dalam membimbing, memberi do'a, dan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Adikku Aulia Rahma Efendi dan Almarhumah Nenekku Armiami yang selalu mendukung dan memberi semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak 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>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة 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>
ذکر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

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

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

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mun Yah Zahiroh, S.E., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri

Sejahtera yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.

9. Orang tua tercinta Bapak Jon Efendi dan Ibu Meriitti, dan adik Aulia Rahma Efendi, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Sahabat-Sahabat tercinta Mita dan Rahmi yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
11. Sahabat-sahabat BA5SE, Kiky, Mini, Fandu, dan Alfano yang selalu memberikan dukungan.
12. Teman-teman KKN Integrasi Interkoneksi Angkatan 96 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Kelompok 13 yaitu Kak Jupri, Gusti, Ali, Miraj, Zaza, Shabrina, dan Arsyil.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016, khususnya PS B yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
14. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 27 Desember 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sucy Ramadhayanti Efendi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRAC.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Landasan Teori.....	17
1. Produktivitas Kerja.....	17
2. Iklim Organisasi	24
3. Motivasi Kerja.....	27
4. Pengalaman Kerja	30
5. Pengembangan Karier	32
B. Telaah Pustaka	35

C. Pengembangan Hipotesis	48
D. Kerangka Pemikiran.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Jenis dan Sumber Data.....	55
C. Tempat dan Waktu Penelitian	56
D. Populasi dan Sampel	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	58
G. Uji Instrumen Data.....	60
H. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
B. Karakteristik Responden.....	66
C. Analisis Statistik Deskriptif	68
D. Hasil Pengujian	70
E. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Keterbatasan Penelitian.....	101
C. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan BPRS di Indonesia Tahun 2017-Juni 2019	4
Tabel 1.2 Kinerja Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Tahun 2015-September 2019	6
Tabel 1.3 Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2015-September 2019	7
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	36
Tabel 3.1 <i>Skala Likert</i>	58
Tabel 3.2 Variabel Dependen.....	58
Tabel 3.3 Variabel Independen	59
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	65
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	66
Tabel 4.3 Usia Responden.....	66
Tabel. 4.4 Pendidikan Responden.....	67
Tabel 4.5 Lama Bekerja	67
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T).....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	84

Tabel 4.21 Detail Jawaban Kuesioner Pengalaman Kerja	91
Tabel 4.22 Detail Jawaban Kuesioner Pengembangan Karier	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2015-Juni 2019.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Exel	VIII
Lampiran 3 Ouput SPSS	XIX
Lampiran 4 Transkrip Hasil Wawancara.....	XXVI
Lampiran 5 Dokumentasi.....	XXXII
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian	XXXV
Lampiran 7 <i>Curriculum Vitae</i>	XXXVII



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 64 kuesioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara parsial variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar -0,307 dan nilai signifikan sebesar 0,760. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 0,352 dan nilai signifikan sebesar 0,726. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 3,640 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,682 dan nilai signifikan sebesar 0,009.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier, dan Produktivitas Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate, work motivation, work experience, and career development on work productivity of employees at BPRS Bantul Regency, Yogyakarta. The population in this study were all employees at BPRS Bangun Drajat Warga and BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sampling in this study uses a saturated sampling technique. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study using 64 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.

The results showed that organizational climate, work motivation, work experience, and career development simultaneously had a positive effect on work productivity. Partially, organizational climate variables have no effect on work productivity with a t_{count} of -0.307 and a significant value of 0.760. Variable work motivation does not affect work productivity with t_{count} of 0.352 and a significant value of 0.726. Work experience variable has an effect on work productivity with t_{count} of 3,640 and a significant value of 0,001. Career development variables affect work productivity with a t_{count} of 2.682 and a significant value of 0.009.

Keywords: *Organizational Climate, Work Motivation, Organizational Climate, Work Experience, Career Development, and Work Productivity*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dianggap sebagai salah satu aset yang penting bagi perusahaan di samping aset lainnya, seperti modal, gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lain-lain (Oei, 2010: 7). Meskipun berada di era teknologi yang canggih, peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Kaswan, 2012: 2). Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional, agar kebutuhan karyawan seimbang dengan tuntutan dan kemampuan dari perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu kunci utama bagi perusahaan untuk berkembang produktif. Oleh sebab itu, perkembangan sebuah perusahaan bergantung pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan (Mangkunegara, 2009: 1).

Di era globalisasi saat ini, tingkat persaingan antar perusahaan sangat ketat. Perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing agar mampu bertahan ditengah persaingan global. Hal tersebut didukung oleh usaha, kemauan, dan kemampuan dari perusahaan dalam menciptakan strategi bersaing. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang diperhitungkan dan menjadi mitra perusahaan dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing (Kodrat, 2009). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2010), produktivitas menjadi ukuran seberapa baik perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya dalam mencapai tujuan. Hasibuan (1996) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai suatu perbandingan antara output dan input. Produktivitas yang baik dilihat dari peningkatan efisiensi dari pemanfaatan waktu, tenaga, bahan baku, sistem kerja, dan teknik produksi serta peningkatan dari keterampilan karyawan.

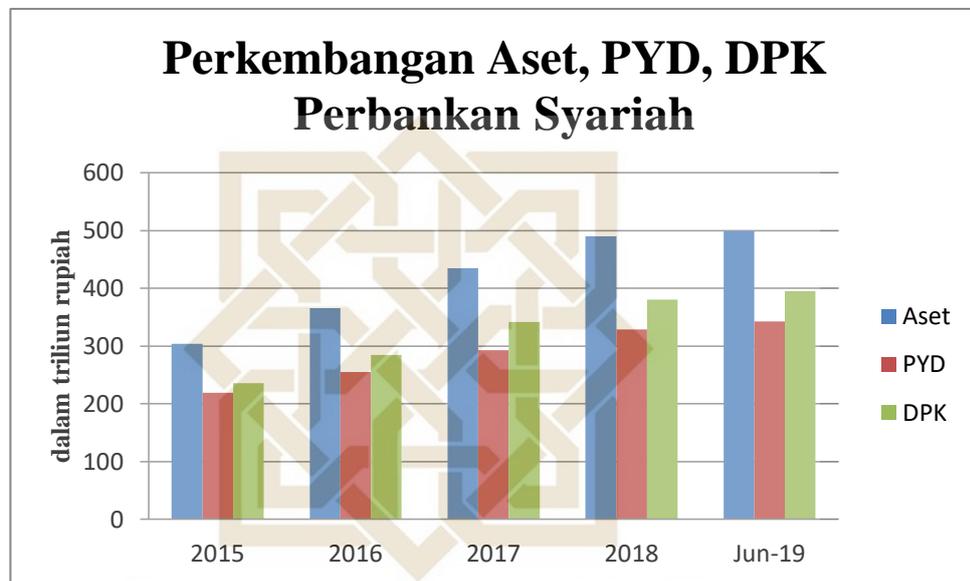
Salah satu sektor yang merasakan persaingan yang tajam dan kompleks adalah industri perbankan, termasuk perbankan syariah. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.¹ Saat ini perbankan syariah masih sulit melawan bank konvensional, dimana perbankan syariah memiliki kinerja yang masih lambat terutama dalam masalah penguatan modal, likuiditas, dan efisiensi.²

Walaupun *market share* perbankan syariah per Oktober 2019 baru mencapai 6,01%, perbankan syariah terus berusaha tumbuh dari waktu ke waktu. Hingga bulan Juni 2019 perbankan syariah terus menunjukkan perkembangan positif yang terus tumbuh dari total aset, jumlah Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD), dan jumlah Dana Pihak Ketiga (DPK). Perbankan syariah mengalami kenaikan dari sisi aset sebesar Rp304 triliun pada

¹ UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Documents/UU_No_21_Tahun_2008_Perbankan_Syariah.pdf. Diakses pada Kamis, 17 Oktober 2019. Pukul 09.30 WIB.

² <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190607133414-29-77037/perbankan-syariah-masih-sulit-bersaing-dengan-konvensional>. Diakses pada Jumat, 25 Oktober 2019. Pukul 16.30 WIB.

tahun 2014 menjadi Rp499 triliun pada Juni 2019. Jumlah PYD juga mengalami kenaikan dari Rp219 triliun pada tahun 2014 menjadi Rp343 triliun pada Juni 2019. Sedangkan jumlah DPK juga mengalami kenaikan dari Rp236 triliun pada tahun 2014 menjadi Rp395 triliun pada Juni 2019.³



Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2015-Juni 2019

Gambar 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Tahun 2015-Juni 2019

Sektor perbankan syariah yang terus menampilkan pertumbuhannya dari waktu ke waktu adalah BPRS. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁴ Perkembangan BPRS Indonesia dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

³ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Juni-2019/Snapshot%20Perbankan%20Syariah%20Juni%202019.pdf>. Diakses pada Jumat, 25 Oktober 2019. Pukul 16.40 WIB.

⁴ UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Documents/UU_No_21_Tahun_2008_Perbankan_Syariah.pdf. Diakses pada Kamis, 29 Oktober 2019. Pukul 23.30 WIB.

Tabel 1.1 Perkembangan BPRS Indonesia Tahun 2017-Juni 2019

NO	Indikator	2017	2018	Juni 2019
1.	Jumlah Institusi	167	167	164
2.	Jumlah Kantor	441	495	506
3.	Jumlah Tenaga Kerja	4.619	4.918	5.085
4.	Total Aset (dalam triliun rupiah)	10,84	12,36	12,45
5.	Total PYD (dalam triliun rupiah)	7,76	9,08	9,73
6.	Total DPK (dalam triliun rupiah)	6,99	8,13	8,09

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2017-Juni 2019.

Dari data di atas diketahui bahwa jumlah institusi BPRS mengalami penyusutan, yaitu pada tahun 2017 sebanyak 167 instansi menjadi 164 instansi pada Juni 2019. Walaupun jumlah institusinya berkurang, untuk jumlah kantor, jumlah tenaga kerja, total aset, total PYD, dan total DPK terus mengalami kenaikan tiap tahunnya. Jumlah kantor tercatat mengalami kenaikan dari 441 kantor pada tahun 2017 menjadi 506 kantor pada Juni 2019. Untuk jumlah tenaga kerja juga mengalami kenaikan dari 4.619 orang pada tahun 2017 menjadi 5.085 orang pada Juni 2019. Total aset BPRS juga mengalami kenaikan dari Rp10,84 triliun pada tahun 2017 menjadi Rp12,45 triliun pada Juni 2019. Untuk total PYD mengalami kenaikan dari Rp7,76 triliun pada tahun 2017 menjadi Rp9,73 triliun pada Juni 2019. Serta jumlah DPK juga mengalami kenaikan dari Rp6,99 triliun pada tahun 2017 menjadi Rp8,09 triliun pada Juni 2019. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas pada BPRS terus mengalami pertumbuhan dari waktu ke waktu.

Sektor perbankan syariah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mengalami pertumbuhan yang tinggi dibandingkan pertumbuhan sektor perbankan nasional. Aset perbankan syariah di DIY tumbuh sebesar 11,36%,

dengan jumlah pembiayaan sebesar 19,5%, dan pertumbuhan DPK sebesar 11,93%. Sedangkan untuk *Non Performing Finance* (NPF) BUS, UUS, dan BPRS di DIY cukup baik sebesar 3,06%. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan dari pemerintah dan semangat masyarakat untuk berhijrah, serta perkembangan industri halal.⁵

Namun, BPRS di DIY masih dihadapkan pada permasalahan tingginya angka *Non Performing Financing* (NPF) atau kredit bermasalah yaitu sebesar 9,06%. Dimana NPF yang dianggap masih bagus oleh OJK maksimal sebesar 5%. Hal tersebut disebabkan karena faktor internal dan eksternal. Untuk faktor internal disebabkan karena perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam melakukan penagihan. Sedangkan faktor eksternalnya disebabkan karena kondisi perekonomian yang tidak berpihak pada usaha debitur BPRS tersebut yang membuat produktivitas sektor usaha mengalami stagnansi.⁶

Tercatat ada 11 BPRS yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.⁷ Penelitian ini dilakukan pada BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Dimana di Kabupaten Bantul terdapat 3 BPRS, yaitu BPRS Bangun Drajat Warga, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Margirizki Bahagia. Namun karena keterbatasan penelitian, maka pada

⁵ <https://ekbis.harianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif>. Diakses pada Rabu, 30 Oktober 2019. Pukul 13.15 WIB.

⁶ <https://kumparan.com/tugujogja/kredit-bermasalah-bpr-syariah-di-yogyakarta-capai-9-6-persen-1547535742486188028>. Diakses pada Kamis, 31 Oktober 2019. Pukul 21.40 WIB.

⁷ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Documents/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS/daftar%20nama%20dan%20alamat%20bprs.xlsx>. Diakses pada Rabu, 30 Oktober 2019. Pukul 13.30 WIB.

penelitian ini hanya dilakukan di 2 BPRS, yaitu BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Kedua bank ini memiliki kinerja keuangan yang sangat bagus, dibuktikan dengan penghargaan yang diterima dari Infobank. Hal tersebut dapat menggambarkan bagaimana produktivitas kerja karyawan. Berikut data kinerja keuangan masing-masing perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kinerja Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga
Tahun 2015-September 2019 (dalam miliar rupiah)**

Indikator	2015	2016	2017	2018	September 2019
Total Aktiva	71,673	96,795	119,489	131,200	136,238
Pembiayaan	18,009	24,566	22,251	20,660	25,654
Laba/Rugi	1,539	1,814	2,138	2,347	1,513

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2015-September 2019.

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja keuangan BPRS Bangun Drajat Warga cukup baik. Total aset BPRS Bangun Drajat Warga mengalami kenaikan tiap tahunnya, yaitu dari Rp71,673 miliar pada tahun 2015 menjadi Rp136,238 juta rupiah pada September 2019. Jumlah pembiayaan yang disalurkan mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp18,009 miliar mengalami kenaikan pada tahun 2016 menjadi Rp24,566 miliar, mengalami penurunan sampai tahun 2018 menjadi Rp20,660 miliar, dan mengalami kenaikan lagi pada September 2019 menjadi Rp25,654 miliar. Sedangkan untuk laba yang diperoleh BPRS Bangun Drajat Warga juga mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu dari tahun 2015 sampai 2018 mengalami kenaikan sebesar Rp1,539 miliar

menjadi Rp2,347 miliar, dan pada September 2019 mengalami penurunan menjadi Rp1,513 miliar.

**Tabel 1.3 Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera
Tahun 2015-September 2019 (dalam miliar rupiah)**

Indikator	2015	2016	2017	2018	September 2019
Total Aktiva	41,438	52,466	70,410	73,951	78,569
Pembiayaan	7,093	8,699	7,736	10,890	9,681
Laba/Rugi	1,028	0,596	0,624	1,016	0,707

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2015-September 2019.

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera cukup baik. Total aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami kenaikan tiap tahunnya, yaitu dari Rp41,438 miliar pada tahun 2015 menjadi Rp78,569 juta rupiah pada September 2019. Jumlah pembiayaan yang disalurkan mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp7,093 miliar mengalami kenaikan pada tahun 2016 menjadi Rp8,699 miliar, mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi Rp7,736 miliar, mengalami kenaikan lagi pada tahun 2018 menjadi Rp10,890 miliar, dan mengalami penurunan pada September 2019 menjadi Rp9,681 miliar. Sedangkan laba yang didapatkan BPRS Madina Mandiri Sejahtera juga mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp1,028 miliar mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi Rp0,596 miliar, mengalami kenaikan sampai tahun 2018 menjadi Rp1,016 miliar, dan mengalami penurunan lagi pada September 2019 menjadi Rp0,707 miliar.

Pencapaian dari BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera tidak terlepas dari peran sumber daya manusia atau karyawan. Dimana karyawan berperan penting dalam memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. Salah satu ukuran dari kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja. Oleh sebab itu, untuk melihat produktivitas kerja karyawan khususnya di BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui apa saja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta membantu BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera merumuskan strategi dalam pengelolaan personalia kedepannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2011). Dalam penelitian ini mengambil empat faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai variabel independen. Keempat tersebut adalah iklim organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karier. Iklim organisasi berhubungan dengan lingkungan kerja, sedangkan motivasi kerja sebagai salah satu bentuk sikap mental. Pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat keterampilan karyawan, dan pengembangan karier berhubungan dengan kesempatan berprestasi.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Adanya iklim kerja yang baik dapat menimbulkan rasa

senang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ke arah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2011). Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memengaruhi sikap seseorang baik positif maupun negatif, sehingga nantinya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Wirawan, 2008). Persepsi positif yang timbul dari iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas. Sedangkan persepsi negatif dapat membuat produktivitas rendah karena karyawan tidak bekerja optimal dan kurang peduli terhadap tujuan perusahaan (Hastuti, Dewi, & Suhardini, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hastuti, Dewi, & Suhardini (2016) dan Sumajouw, Adolfina, & Yantje Uhing (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian dari Hastuti et al. (2016) menjelaskan bahwa tenaga perpustakaan *CISRAL* Universitas Padjadjaran yang memiliki iklim organisasi kondusif. Hal tersebut memengaruhi perilaku pegawai, dimana pegawai menjadi nyaman dalam bekerja dan rasa tanggung jawab dalam bekerja meningkat sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Namun penelitian dari Maringka, Adolfina, & Walangitan (2016) dan Nurliana (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja yang menjadi bagian dari

faktor sikap mental yang yang memengaruhi produktivitas kerja seseorang. Motivasi menjadi daya dorong seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja dapat dilihat dari seberapa besar usaha seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin rendah motivasi maka semakin sulit mencapai produktivitas kerja yang maksimal (Sedarmayanti, 2010). Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari Hasibuan (1996), dimana motivasi membuat setiap karyawan semangat dan antusias dalam bekerja untuk meraih produktivitas kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, Ani, & Hartanto (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja dapat menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan karyawan yang motivasi kerjanya rendah. Penelitian dari Karima, Idayanti, & Umar (2018) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Mubtadhiah (2019) dan Setiawan (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor lainnya adalah pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja yang cukup membuat karyawan lebih terampil dalam bekerja. Semakin terampil karyawan dalam bekerja maka membuat karyawan bekerja lebih baik dan menggunakan fasilitas di tempat kerja dengan baik, sehingga dapat

meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011). Robbins (2007) yang dikutip dari Kumbadewi, Suwendra, & Susila (2016) menyatakan bahwa “*we can say a positive relationship between tenure and job productivity*”, maksudnya ada hubungan positif antara masa kerja dan produktivitas. Masa kerja yang lama membuat pengalaman kerja dan keterampilan seseorang meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian dari Hermawan (2017) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, dimana memengaruhi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang. Pengalaman kerja membuat perusahaan dapat memangkas waktu dan biaya karena tidak perlu melatih kemampuan dasar karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cepat memahami pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja.

Penelitian dari Febrianti et al. (2019) juga menjelaskan bahwa banyaknya pengalaman kerja dapat memperluas pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan. Ini didukung juga penelitian dari Kaparang, Koleangan, & Uhing (2018), Kumbadewi, Suwendra, & Susila (2016), dan Putra & Wardana (2019) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor terakhir dalam penelitian ini yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karier yang berhubungan dengan kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karier

membuat karyawan meningkatkan dedikasi dan menyalurkan potensi diri untuk meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011).

Penelitian dari Bahri (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karier berhubungan dengan produktivitas, loyalitas, *turnover*, dan kreativitas karyawan. Pengembangan karier yang dilakukan secara jelas dapat mendukung peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kreativitas karyawan serta dapat menurunkan *turnover* sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian dari Abdullah (2016) juga menyatakan pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan karyawan baik secara teori, teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Penelitian dari Akbar, Gunawan, & Azis (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa perusahaan yang konsisten melakukan pengembangan karier pegawai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Serta penelitian dari Supendy & Harsum (2018) juga menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, studi mengenai pengukuran produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan syariah, khususnya di BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta perlu dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor iklim organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karier mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

3. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi sebagai rujukan untuk melakukan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, serta bermanfaat untuk memperkaya wawasan ilmu pengetahuan terkait teori mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dan masukan bagi BPRS di Kabupaten Bantul Yogyakarta, khususnya BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat membantu merumuskan strategi sumber daya manusia ke depannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisikan latar belakang masalah yang menjelaskan tentang fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini menjelaskan tentang teori dan telaah pustaka penelitian-penelitian terdahulu dengan topik yang sama. Lalu dilanjutkan dengan hipotesis sebagai dugaan yang sementara dari rumusan masalah, dan penyusunan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan teoritis antar variabel yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan dan menjelaskan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini. Bab ini berisi jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian menguraikan hasil pengolahan data secara deskriptif serta interpretasi dari data tersebut. Bab ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan penelitian, dan saran penulis untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Serta kekurangan dalam penelitian

sebagai bahan analisis penelitian dimasa yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar -0,307 dan nilai signifikan sebesar 0,760.
2. Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 0,352 dan nilai signifikan sebesar 0,726.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,640 dan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,682 dan nilai signifikan sebesar 0,009.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel iklim organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karier untuk mengetahui pengaruhnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Studi kasus penelitian ini dilakukan pada BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Namun, pada penelitian ini hanya menggunakan 2 BPRS saja sebagai objek penelitian, yaitu BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

C. Saran

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

1. Bagi Perusahaan

BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta khususnya BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebaik terus berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar karyawan merasa nyaman selama bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan sebaiknya juga terus memperhatikan kebutuhan karyawan agar

dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi sebaiknya dipertahan untuk terus bekerja di perusahaan, serta terus meningkatkan pengembangan karier karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambah atau menggunakan variabel independen lainnya agar dapat memperluas hasil penelitian. Selain itu, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 bank syariah sebagai objek penelitian, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek yang sama dengan melakukan metode komparasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 69–80.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, J., Gunawan, & Azis, M. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng*. *Journal of Management*, 1(3).
- Antika, F. 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ath-Thabari, A. J. M. bin J. 2009. *Tafsir Ath-Thabari Jilid 13* (M. S. Akbar & B. H. Amin, eds.). Jakarta: Pustaka Azzam.
- Az-Zuhaili, W. 2013. *Tafsir Al-Wasith Jilid 3* (A. Muhajir, ed.). Jakarta: Gema Insani.
- Bahri, S. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. *Journal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- Fathoni, K., & Ghozali, M. 2017. *Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*. *Al Tijarah*, 3(1), 1–14.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 42–49.
- Flippo, E. B. 1984. *Manajemen Personalia* (A. Sirait, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Foster, B., & Seeker, K. R. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFY.
- Hasibuan, H. M. S. P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, D. N., Dewi, L., & Suhardini, D. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran*. *Edulib*, 6(1), 17–30.
- Hermawan, M. A. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kaparang, K. M. V., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*. *Jurnal EMBA*, 6, 3743–3752.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. 2018. *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*. *HJABE*, 1, 83–95.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kodrat, D. S. 2009. *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Bersaing Era Global di Indonesia Berbasis Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. 2016. *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maringka, C. L., Adolfini, & Walangitan, M. D. 2016. *Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Isuzu Manado)*. Jurnal EMBA, 4(5), 422–432.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mubtadhiah, D. F. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ndraha, T. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurliana, L. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 6(3).
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-aspek Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Prawironegoro, D. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia): Kajian tentang Sumber Daya Manusia secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putra, I. M. Y. A. W., & Wardana, G. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Ukiran Kayu*. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, 8, 669–697.
- Putri, H. R. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2006a. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1*. Jakarta: Salemba

Empat.

- Sekaran, U. 2006b. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, S. 2018. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 02(02).
- Siagian, S. P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Iijan P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumajouw, D. V., Adolfini, & Uhing, Y. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan*. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3448–3457.
- Supendy, R., & Harsum. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari*. *Jurnal Mega Aktiva*, 7(2), 62–71.
- Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, A. A. 2012. *Tafsir Ayat Ekonomi*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.