

**PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH
GELAR STRATA SATU**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:

SITI EVA FAJRIYAH
16820142

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

**PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH
GELAR STRATA SATU**

Disusun Oleh:

SITI EVA FAJRIYAH

16820142

Dosen Pembimbing:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si.

19661119 199203 1 002

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

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-302/U.n.02/DEB/PP.00.9/03/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS SURIYAH CILACAP)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI EVA FAJRIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16820142
Telah diujikan pada : Rabu, 03 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 605437b664af



Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6064166da8420



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 60640c4275f6d



Yogyakarta, 03 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 606a9a7b6682c



Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga FM-UIN SK-BM-05- 03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Siti Eva Fajriyah

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Siti Eva Fajriyah

NIM : 16820142

Judul Skripsi : “Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta. 20 Januari 2021

Pembimbing,

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Siti Eva Fajriyah
NIM : 16820142
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* 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.

Yogyakarta, 20 Februari 2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

METERAI
TEMPEL
2034FAHFS7660000
6000
Penyusun,

Siti Eva Fajriyah
NIM.16820142

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

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

Nama : Siti Eva Fajriyah
NIM : 16820142
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitaas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah ssaya yang
berjudul:

**“Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperrlukan) dengan hak bebas Royalti Non
Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak
menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkatan 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, 28 januari 2021

Yang menyatakan,



Siti Eva Fajriyah
16820142

MOTTO

“Work hard in silence, let success be your noise”

~Frank Ocean~

“Waktu bagaikan pedang, jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)”

~HR.Muslim~



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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:

Teruntuk Kedua Orang tua terkasih

Yang selalu mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang tidak ternilai harganya untuk anak-anaknya, memberikan motivasi serta dukungan moral maupun materiil yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk kakakku terkasih

Dani Hermawan, dan Sutirisna, yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Teruntuk sahabat-sahabatku “Waduk Squad” tercinta

yang senantiasa menemani, membantu, dan memberi semangat penulis serta menasehati penulis

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s	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	Žal	Ž	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	Za'	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	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَّعْدَدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّةٌ	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.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
الأَوْلِيَاءُ كَرَمَةً	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
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 Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	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

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alam*, segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya meskipun masih jauh dari kata sempurna. Sholawat serta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

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

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dan meluangkan waktu dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Bapak Karto dan Ibu Carwiti dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan pengorbanan, serta kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
10. Sahabat penulis “Waduk Squad” yaitu Elisan Dewi Ardiani, Siti Jariyah, Sri Wulandari, Fara Gravika Vuri, Endah Setianingtyas dan Tri Zumnar Lailani yang berjuang bersama serta memberikan dukungan dan do’a kepada penulis.
11. Keluarga Besar “Bale Estri”, yang memberikan semangat dan do’a selama tinggal satu atap dengan penulis.
12. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
13. Teman-teman KKN angkatan 99 kelompok 101 Dusun Sangkreng, Desa Hargorejo, Kokap, Kulonprogo yaitu Ashla, Tya, Arum, Uvi, Jausan, Rifaldi, Aliy, dan Mas Alfian.
14. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

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

Yogyakarta, 20 Desember 2020

Hormat Saya,

Siti Eva Fajriyah
NIM: 16820142

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Perilaku Organisasi.....	12
2. Produktivitas Kerja.....	15
3. Iklim Kerja	20
4. Motivasi Kerja	23
5. Tingkat Pendidikan.....	31
B. Telaah Pustaka	35
C. Pengembangan Hipotesis	39
D. Kerangka Pemikiran.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44

A. Jenis dan Sifat Penelitian	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Sumber Data.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Definisi Oprasional Variabel	47
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Metode Analisis Data.....	51
H. Pengujian Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Penelitian	56
B. Analisis Deskriptif Responden.....	57
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
E. Analisis Regresi Linier Berganda	67
F. Hasil Uji Hipotesis	68
G. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan Penelitian	83
C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	xxiii
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	xxix
Lampiran 3 Hasil Wawancara	xxxiii
Lampiran 4 Hasil Olah Data	xxxvi
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	xliv
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	xlvi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Aset BPRS Suriyah Cilacap.....	6
Gambar2. 1 Kerangka teori Perilaku Organisasi.....	14
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pembiayaan dan DPK	7
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Skala Likert	50
Tabel 4. 1 Penyebaran Kuesioner.....	56
Tabel 4. 2 Jenis_Kelamin.....	57
Tabel 4. 3 Usia	58
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden	59
Tabel 4. 5 Lama_Bekerja	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 11 Uji Analisis Linier Berganda	67
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4. 15 Jawaban Kuesioner Iklim Kerja.....	73
Tabel 4. 16 Detail Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4. 17 Jawaban Kuesioner Tingkat Pendidikan	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	xxix
Lampiran 3 Hasil Wawancara.....	xxxiii
Lampiran 4 Hasil Olah Data	xxxvi
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	xliv
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	xlvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel penelitian ini terdiri dari 30 responden, dan teknik yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 16.0. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik melalui koefisien determinasi (R^2), uji statistik t, serta uji statistik F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi kerja dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Uji statistik F dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan iklim kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Produktivitas Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work climate, work motivation, and education level on employee work productivity at BPRS Suriyah Cilacap. This research uses quantitative research methods, the research sample consists of 30 respondents, and the technique used is saturated sampling technique. The data obtained were then processed using the SPSS version 16.0 analysis tool. This analysis includes the validity test, reliability test, multiple regression analysis test, classical assumption test, and statistical test through the coefficient of determination (R^2), t statistical test, and F statistical test. The results of this study indicate that the work climate has a positive and significant effect on work productivity. Meanwhile, work motivation and education level have no effect on employee work productivity at BPRS Suriyah Cilacap. The F statistical test and the coefficient of determination (R^2) show that the work climate, work motivation and education level simultaneously affect work productivity with a contribution of 74.7% while the remaining 25.3% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Work Climate, Work Motivation, Education Level, Work Productivity



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlu disadari bahwasanya saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu permasalahan yang sangat penting yang terjadi dalam perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia menjadikan sumber daya yang lain dapat berjalan sesuai fungsi masing-masing. Selain itu juga SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan (Rivai, 2004).

Tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia yakni mampu memunculkan sistem pendayagunaan personal sehingga dapat menunjukkan kinerja yang produktif. Pencapaian hasil (*output*) kerja karyawan terutama dari sisi kuantitas dapat menunjukkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Setiap pegawai memiliki tingkat produktivitas masing-masing tergantung pada kegigihan serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Menurut Yuniarsih dkk yang dikutip Ariyanto (2010) produktivitas kerja yakni keadaan untuk mengukur tingkatan keahlian dalam menjalankan produk, baik itu secara individu, kelompok, maupun organisasi.

Asian Productivity Organization (APO) menjelaskan bahwa dalam laporan *Productivity Databook* 2019, Indonesia tercatat mempunyai tingkatan produktivitas pekerja yang masih rendah dalam lingkup region Asia. Indonesia berada pada posisi masih di bawah Malaysia dan

Singapura. Berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas tiap pegawai atau berdasarkan nominal gaji pekerja per tahun 2017 dalam US Dollar, Indonesia berada pada posisi ke 13 dengan level tingkat produktivitas 21 persen atau senilai USD 26 ribu, setara dengan Rp 364,7 juta (asumsi kurs Rp 14.027).¹

Suatu perusahaan termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap memiliki visi dapat mengembangkan usahanya dan menghasilkan keuntungan, maka produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai tolak ukur kesuksesan suatu usaha yang dijalakannya. Kesuksesan usaha suatu perusahaan dapat terlihat dari hasil kerja para pegawai yang ada didalam perusahaannya, hasil kerja dari pegawai itu akan memberikan pengaruh pada produktivitas secara menyeluruh. Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan diharapkan akan memberikan dampak juga terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan.

Dewan Produktivitas Nasional dalam (Sedarmayanti, 2010) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa memiliki pemikiran jikalau kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin begitupun hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Menurut Hasibuan (2000) Produktivitas yakni rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Apabila terjadi peningkatan produktivitas kemungkinan disebabkan karena peningkatan efisiensi (waktu, bahan,

¹ <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4099018/produktivitas-pekerja-indonesia-di-asia-urutan-berapa> diakses pada tanggal 17 November 2019 pukul 12:15

tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi serta adanya pengembangan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Pada umumnya pengukuran produktivitas kerja karyawan yakni rasio perbandingan antara *output* terhadap satu atau lebih *input* yang dapat memberikan hasil barang maupun jasa. Dalam lembaga keuangan pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari jumlah aset pertriwulan atau pertahunnya, sedangkan untuk lembaga selain keuangan baik itu dalam bentuk produksi ataupun sejenisnya dapat dilihat dari jumlah *output* yang dihasilkan (Nur Fadhilah, 2019).

Menurut Ravianto dalam Pangkey (2010) terdapat banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas diantaranya tingkat pendidikan, keterampilan, teknologi, gizi dan kesehatan, sikap, etika, semangat kerja dan disiplin kerja, kesempatan berprestasi, sarana produksi, motivasi, kesempatan kerja serta iklim kerja. Peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan diantara faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut teori (Nitisemito, 1996) dalam Pratiwi (2015) “produktivitas dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kebutuhan manusia akan mempengaruhi tingkah lakunya, yang mana salah satu kebutuhan utama seorang manusia yaitu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan. Kebutuhan ini erat kaitannya dengan pekerjaan yang akan mengarahkan perilaku manusia untuk mencapai prestasi tertentu”.

Begitupun dengan iklim kerja dan tingkat pendidikan yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja. Seorang karyawan tidak akan dapat bekerja secara optimal apabila iklim kerja tidak kondusif. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi pastinya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik pula dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang rendah. Sedangkan seorang yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak akan lebih memiliki peluang yang lebih baik produktivitas kerjanya jika dibandingkan dengan seseorang yang kurang memiliki pengalaman kerja.

Litwin dan Stringer dalam Kolb (1984) membedakan tujuh dimensi dari iklim kerja yang terdiri dari kehangatan dan dukungan, kejelasan organisasi, kepemimpinan, penghargaan, kesesuaian, standar, dan tanggung jawab. Iklim Kerja yaitu suatu hal yang di perkirakan ketika karyawan melakukan pekerjaan, dapat memacu kerja maupun semangat karyawan tersebut untuk menyalurkan seluruh tenaga dan pikirannya sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja karyawan (Veronica, 2017).

Menurut Maslow (1970) dalam (Budi Utami, 2017) daya dorong dari dalam diri yang mengakibatkan manusia melakukan sesuatu atau berupaya untuk memenuhi kebutuhannya adalah motivasi. Adanya motivasi kerja yang diberikan dari pihak perusahaan bagi karyawan menjadikan perusahaan tersebut dapat memperoleh produktivitas yang diinginkan, sebab para karyawananya terdorong untuk lebih giat bekerja, berkarya,

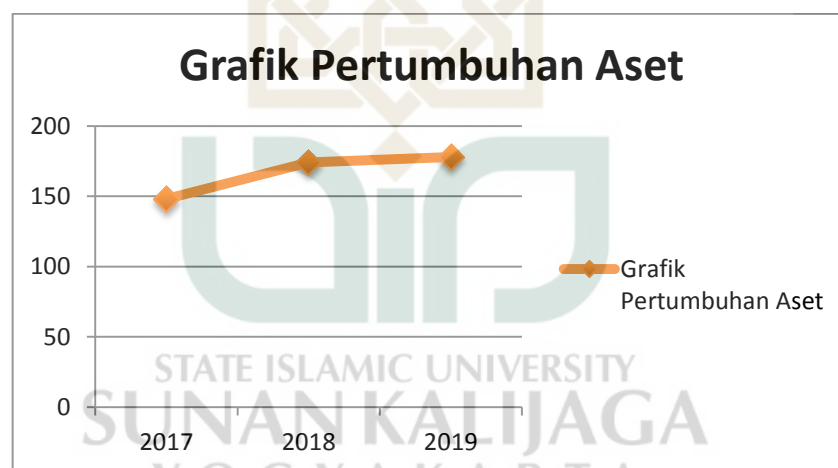
menyalurkan seluruh kompetensinya, ilmu serta keahlian yang mereka miliki (Purnama, 2008).

Tingkat pendidikan menurut Tirtarahardja et al., (2005) dalam (Rofikoh, 2019) mendefinisikan bahwa tingkat pendidikan adalah sesuatu yang berlaku untuk semua orang dan terjadi terus-menerus dari generasi ke generasi dimanapun dalam dunia ini. Usaha memanusiakan manusia dengan pendidikan itu terselenggara selaras dengan perspektif dan kondisi sosial pada setiap masyarakat tertentu. Pendidikan bermanfaat untuk mempersiapkan pekerja dalam menanggung sebuah beban pekerjaan yang berbeda atau lebih tinggi ketika bekerja di suatu organisasi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan membuat pekerja melakukan tindakan dengan terencana, karena mempunyai keahlian konseptual yang lebih baik (Bima, 2015) yang dikutip (Mafaza Hafni, 2017). Selain itu, pekerja dengan jenjang pendidikan yang tinggi tentu memiliki kematangan secara emosional dan kecakapan intelektual yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang hanya memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga dengan tingkat pendidikan lebih tinggi produktivitas kerja juga akan lebih meningkat.

Pada penelitian Pratiwi (2015) mengemukakan variabel motivasi kerja, iklim kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun, berbeda dengan penelitian (Paladio, dkk., 2017) yang menggunakan variabel iklim kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mengemukakan iklim kerja signifikan tidak memiliki

pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian dari (Saputra Prabowo, dkk., 2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan ketidaksamaan hasil penelitian sebelumnya yang sudah diteliti berkaitan dengan variabel iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penulis ingin melakukan analisis lebih mendalam terkait pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap.



**Gambar1. 1 Pertumbuhan Aset BPRS Suriyah Cilacap
Periode September 2017-2019**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, September 2017-2019

Berdasarkan grafik diatas BPRS Suriyah Cilacap ini mengalami peningkatan aset yang cukup berarti, dimana pada september 2017 aset yang dimiliki sejumlah Rp148 miliar dan pada september 2018 sejumlah Rp174 miliar, kemudian pada september 2019 sudah menjadi Rp178 miliar.

Peneliti memilih BPRS Suriyah Cilacap karena merupakan salah satu lembaga pembiayaan yang sudah berdiri sejak lama di Cilacap. Selain itu dilihat dari segi pertumbuhan aset BPRS Suriyah Cilacap dari tahun ke tahun mengalami kenaikan total aset. Namun terdapat penurunan pada jumlah pembiayaan dan DPK BPRS Suriyah Cilacap, hal ini terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Pembiayaan dan DPK
BPRS Suriyah Cilacap**

Tahun	Pembiayaan (Miliar rupiah)	DPK (Miliar rupiah)
2017	32,851	74,036
2018	26,103	85,995
2019	23,014	80,947

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, September 2017-2019

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pembiayaan dan DPK BPRS Suriyah Cilacap selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada bagian pembiayaan terdapat penurunan sebesar 20,5% di tahun 2017-2018 sedangkan pada tahun 2018-2019 terdapat penurunan sebesar 11,8%. Pada bagian DPK terdapat peningkatan sebesar 16,1% di tahun 2017-2018 dan terjadi penurunan sebesar 5,9% di tahun 2018-2019.

Dengan memperhatikan alasan tersebut, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti BPRS Suriyah yang mengalami peningkatan pada aset ditengah menurunnya jumlah pembiayaan dan DPK, serta untuk melihat apakah pertumbuhan aset yang signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti berminat untuk mengadakan penelitian

lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Suriyah Cilacap)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, oleh sebab itu penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?
3. Bagaimana tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?
4. Bagaimana iklim kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap.
2. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap.

3. Menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap.
4. Menjelaskan pengaruh iklim kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini mempunyai manfaat untuk berbagai pihak yang mempunyai kepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dapat dijadikan bahan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis serta menambah wawasan mengenai iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan merupakan pengalaman bernilai, sebagai bentuk implementasi ilmu yang pernah penulis dapatkan di bangku kuliah tentang variabel yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan terutama yang bersangkutan dengan variabel iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan.

b. Bagi perusahaan

Mampu dijadikan bahan evaluasi dalam rangkaian pengambilan keputusan terutama pada manajemen sumber daya manusia terkait dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Mendapatkan masukan yang berkenaan dengan kebutuhan kualifikasi sarjana di dunia pekerjaan sebagai bentuk peningkatan mutu lulusannya, dan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan terhadap kurikulum yang digunakan.

E. Sistematika Pembahasan

Pengaturan penulisan didalam penelitian ini terbagi menjadi lima bagian, yang mana menyajikan isi penulisan secara sederhana melalui ikhtisar per bab. Adapun sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Pada latar belakang menerangkan gambaran pemikiran mengenai alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Melalui gambaran isu dan juga fakta yang sedang terjadi di dunia kerja perbankan syariah.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini berisi landasan teori, telaah pustaka, dan hipotesis. Selain itu juga menyajikan tentang teori-teori relevan yang mendukung

penyusunan penelitian ini, yaitu teori tentang iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan yang disajikan pada hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas ulasan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, desain pengumpulan data serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Pada bagian ini menerangkan analisis data dan pembahasan yang berisi hasil dari pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian yang dilakukan serta interpretasi hasil penelitiannya.

BAB V PENUTUP

Pada bagian terakhir ini berisi simpulan hasil dari pembahasan pada bagian yang dipaparkan sebelumnya, keterbatasan selama penelitian dilakukan, dan saran untuk banyak kelompok yang terkait dengan peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian hasil pengolahan yang telah dilaksanakan beserta pembahasan terkait pengaruh iklim, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim kerja (X1) positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada BPRS Suriyah Cilacap. Artinya, kondisi lingkungan yang ada di BPRS Suriyah Cilacap ini mampu mempengaruhi karyawan untuk mempunyai semangat tinggi, optimis, dan menyukai kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
2. Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada BPRS Suriyah Cilacap. Artinya, motivasi yang diberikan atasan kurang kuat untuk mendorong karyawan selalu berprestasi, sehingga belum mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Tingkat pendidikan (X3) tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada BPRS Suriyah Cilacap. Artinya, tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan BPRS Suriyah Cilacap belum mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
4. Iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Suriyah Cilacap. Artinya, tingkat

produktivitas di BPRS Suriyah Cilacap dipengaruhi oleh faktor iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ada didalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan. Jadi, penelitian ini tidak semua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diteliti.
2. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti, akan tetapi disebarakan melalui salah satu karyawan BPRS Suriyah Cilacap, sehingga terdapat kemungkinan adanya jawaban sama yang diberikan oleh responden.

C. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran yang berharap dapat memberi manfaat untuk berbagai pihak yang berkepentingan, saran dalam penelitian ini diantaranya:

1. Diharapkan produktivitas kerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dari atasan untuk mendorong karyawan mencapai prestasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pada penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitian selanjutnya, karena selain iklim kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap.



DAFTAR PUSTAKA

- Anis Subekhi, M. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 51–60.
- Ar Rifa'i, M. N. (2000). *Kemudahan Dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto, S. (1991). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, D. (2010). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan Bpk RI Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, (01).
- Budi Utami, W. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta. *Ekonomi Islam*, 03(02), 125–138.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Dewi, D. I. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Employee Engagement Di Pt . Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Universitas Indonesia.
- Faradis, J. dkk. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: FEBI UIN Sunan Kalijaga.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

2019. (kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

(ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (jilid 1).

Tangerang Selatan: Binarupa Aksara.

Hamonangan, A., & Rahman, A. (2015). Pengaruh Keterampilan , Upah ,

Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT

. Industri Karet Nusantara Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera*

Utara), 8(1), 33–41.

Harianja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan,*

Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas

Pegawai. Jakarta: Gramedia.

Hartono, J. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-*

Pengalaman. (Edisi 6). Yogyakarta: Yogyakarta: BPFE.

Hasbullah. (1999). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada.

Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (1996). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*

(cetakan-1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Ismubahri Habibullah, M., & Nurnida, D. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta). *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2990–3000.
- Kolb. (1984). *Organizational Psychology : Reading On Human Behavior In Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kusumastuti, Y. H. (2018). *PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK PADA LPK ALFABANK YOGYAKARTA*.
- Mafaza Hafni, U. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang*. SEMARANG.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2009). *Manusia, . Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir, M., & Illahi, W. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Nasution, K. (2007). *Isu-isu Kontemporer Hukum Islam*. Jakarta: Suka Press.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Fadhillah, D. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Yogyakarta.

- Nur Fitriana, R. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. *Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI*.
- Ogbu, T. (2015). School Climate for the Productivity of Secondary School teachers ' in Abia State , Nigeria. *International Advanced Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 7–27.
- P.Siagian, S. (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Paladio, F. V, Tewal, B., & Trang, I. (2017). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3303–3311.
- Pangkey, M. (2010). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang Max Pangkey*. 1–5.
- Pettarani, A., HermanSjahrudin, & MansyurMus, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109.
<https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Pratiwi, S. (2015). Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 9(1), 21–28.

- Purnama, R. (2008). Penengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV . Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 58–72. <https://doi.org/10.1109/IGARSS.2013.6723489>
- Rizkie Febrianti, N., Mustika Ani, H., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonom*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Rofikoh. (2019). *PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN)*. 17–40.
- Saputra Prabowo, B. P., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND ASSIGNMENT THROUGH*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 738–751.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 1–11.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti, H. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai* (Edisi kedua).

Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis:*

Pendekatan Pengembangan-Keahlian. (Edisi 6 Bu). Jakarta Selatan:

Salemba Empat.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-3). STIE

YKPN.

Simanungkalit, R., & Julita, S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerjakaryawan Pada PT. Pan

Tour And Travel Medan. *Jurnal Stindo PRrofesional*, V(1), 205–217.

Sofyandi, H., & Iwa, G. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Yogyakarta:

Garaha Ilmu.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi=*

Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode*

R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Suparmoko. (1999). *Metode Penelitian Praktis (Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Ekonomi,*

dan Bisnis) (Edisi 4). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tika, H. M. P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Trisni Saraswati, K. (2014). Pengaruh upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja pada usaha peci di desa bandung kecamatan kebumen kabupaten kebumen. *OIKONOMIA*, 3(3).

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.

Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan TeoriKe Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Klinik Kecantikan. *Agora*, 5(1), 1–6. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/54931/pengaruh-bonus-dan-iklim-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-klinik#cite>

Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian: Populer dan Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

<http://id.noblequran.org/quran/surah-al-mujadilah/ayat-11/> diakses pada tanggal

19 maret 2020 pukul 13:20

<https://www.assakinah.or.id/2018/08/09/tafsir-surat-al-alaq-ayat-1-5/> diakses pada

tanggal 19 maret 2020 pukul 14:30

<https://www.dusturuna.com/quran/53-39/> | [dusturuna.com](https://www.dusturuna.com) diakses pada tanggal

20 maret 2020 pukul 11:39

