

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus BPRS Sukowati Sragen)



SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

SITI JARIYAH
NIM: 16820145

Dosen Pembimbing:

ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si
NIP.19880524 201503 1 010

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

2020

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus BPRS Sukowati Sragen)



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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:
SITI JARIYAH
NIM: 16820145

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

2020

HALAMAN PENGESAHAN



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-455/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus BPRS Sukowati Sragen)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **SITI JARIYAH**
Nomor Induk Mahasiswa : **16820145**
Telah diujikan pada : **Senin, 15 Juni 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
Ronyid Nur Anggra Patra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 3e4080a6be



Penguji I
Dian Nurayah Solima, SHI, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 3e4080a6be



Penguji II
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 3e79a221e71



Yogyakarta, 15 Juni 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Syafiq Mahmudah Harufi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 3e79a221e71

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Siti Jariyah

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 Jariyah

NIM : 16820145

Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Sukowati Sragen”

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 di munaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta. 14 Mei 2020

Pembimbing,

Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si

NIP.19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Jariyah

NIM : 16820145

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *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, Mei 2020 M



NIM. 16820145

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Siti Jarivah
NIM : 16820145
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, Mei 2020

Yang menyatakan,



Siti Jarivah
NIM. 16820145

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

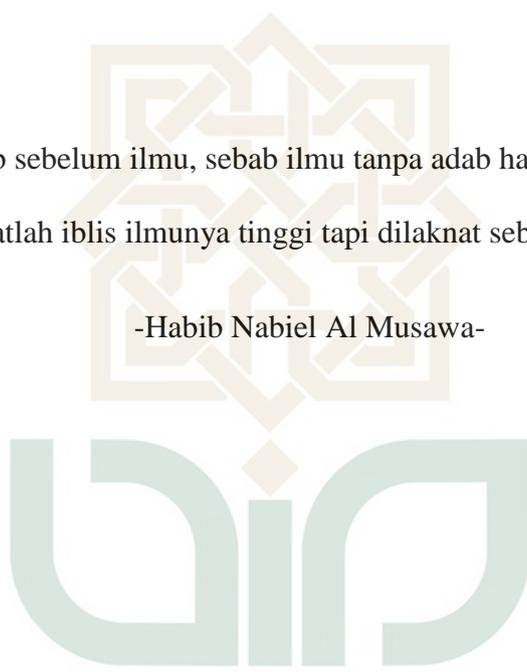
HALAMAN MOTTO

Dunia ini ibarat bayangan, kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu.

-Ibnu Qayyim Al Jauziyyah-

Belajarlah adab sebelum ilmu, sebab ilmu tanpa adab hanya akan membuatmu sombong, ingatlah iblis ilmunya tinggi tapi dilaknat sebab kesombongannya.

-Habib Nabel Al Musawa-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

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

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak dan ibu tercinta

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

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Abah dan Ibu Nyai Pondok pesantren Al-Islam Yogyakarta tercinta

Terima kasih atas ilmu, motivasi, dan do'anya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.

Teruntuk sahabat-sahabatku “Waduk Squad” tercinta

Endah, Fara, Elisan, Eva, Ambar, Lani, dan Sriwul yang selalu memberikan semangat dan saling menguatkan dalam mengerjakan skripsi ini.

Untuk keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Untuk keluarga besar Pondok Pesantren Al-islam Yogyakarta

Mba Yuli, Mba Khaina, Mba dian, Mba Aini yang memberikan semangat serta dukungan baik langsung maupun tidak langsung.

Bapak Rosyid dan Bapak/ Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik.

Almamaterku tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostref
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>
عنه	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الاولياء	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. VokalRangkap

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>
لَنَنْشُكُرَ تَمَّ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif +Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

Syamsiyyah tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *robbil'aalamiin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat kesempatan, nikmat hidayah dan nikmat karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah atas izin Allah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selaku menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Pardi dan Ibu Rofiqotun atas segala do'a restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan do'a kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat penulis "Waduk Squad" yaitu Endah, Fara, Sriwul, Elisan, Eva, Lani dan ambar yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
12. Temen SMKku, Devi dan Siska yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan ini sampai skripsi ini dapat terselesaikan.

13. Keluarga besar Pondok Pesantren Al Islam Yogyakarta khususnya mba Khaina, mba Aini, mba Yuli, dan mba Dian yang sama-sama baru berjuang menyelesaikan perkuliahan walaupun berbeda kampus saling menyemangati.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Keluarga besar KKN angkatan 99 kelompok 70 Dusun Jetis, Ngadirejo, Salaman Magelang yaitu Nafika, Nunung, Riska, Khansa, Maliha, Tisna, Bahri, Dicky, serta Bapak Khoir, ibu Tari dan seluruh masyarakat Dusun Jetis.

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

Yogyakarta, 14 Mei 2020

Hormat Saya,



Siti Jarivah
NIM. 16820145

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan penelitian	10
D. Manfaat penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Perilaku Organisasi.....	13
B. Produktivitas Kerja.....	15
C. Motivasi Intrinsik	20
D. Kualitas Kehidupan Kerja	26
E. Kecerdasan Emosional	30
F. Disiplin Kerja	33
G. Telaah Pustaka	37
H. Pengembangan Hipotesis	41
I. Kerangka Pemikiran	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47

A. Jenis Penelitian	47
B. Sumber Data penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Instrumen Penelitian	49
F. Definisi Variabel Operasional	50
G. Uji Instrumen Penelitian.....	51
H. Teknik Analisis Data	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
B. Analisis Deskriptif Responden.....	58
C. Analisis Data	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V PENUTUP.....	13
A. Kesimpulan	13
B. Keterbatasan Penelitian.....	14
C. Saran.....	15
DAFTAR PUSTAKA	16
LAMPIRAN.....	90

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia	7
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	68
Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.8 Hasil Uji F	71
Tabel 4.9 Hasil Uji T	72
Tabel 4.10. Rekapitulasi Jawaban Variabel motivasi Intrinsik	74
Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	76
Tabel 4.12 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kecerdasan Emosional	78
Tabel 4.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Aktiva/asset BPRS Sukowati Sragen Tahun 2015-2018	8
Gambar 2.1 Kerangka teori perilaku organisasi	15
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan BPRS Sukowati Sragen	59
Gambar 4.2 Status Perkawinan BPRS Sukowati Sragen	60
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan BPRS Sukowati Sragen	61
Gambar 4.4 Lama Bekerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen	62

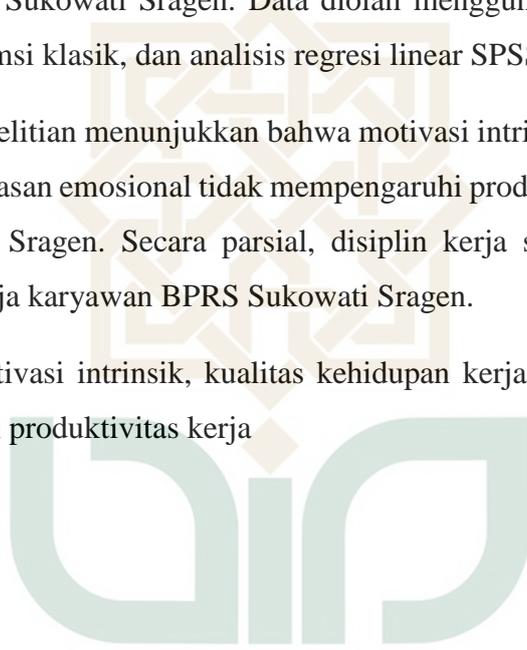


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen. Metode pengumpulan data di mana seluruh populasi adalah sampel sebanyak 34 karyawan BPRS Sukowati Sragen. Data diolah menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, dan kecerdasan emosional tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Secara parsial, disiplin kerja simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.

Kata Kunci: Motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan produktivitas kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims determine the effect of intrinsic motivation, quality of work life, emotional intelligence and work discipline partially and simultaneously on employee work productivity at BPRS Sukowati Sragen. The data collection method used in this study was a questionnaire. This study uses a saturated sample method in which the entire population is sample as many as 34 employees of BPRS Sukowati Sragen. Data were processed using the reliability test, validity test, classic assumption test, and SPSS Versi 16 linear regression analysis.

The result showed that intrinsic motivation, quality of work life and emotional intelligence does not affect the employee work productivity of BPRS Sukowati Sragen. Partially, the work discipline simultaneously affected the employee work productivity of BPRS Sukowati Sragen.

Keywords: intrinsic motivation, quality of work life, emotional intelligence, work discipline and employee work productivity



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, bagian dari pengelolaan yang sangat berpengaruh adalah pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan, dimana karyawan adalah tulang punggung dalam menjalankan aktivitas perusahaan itu sendiri. Sehingga dalam suatu organisasi dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, supaya dapat memanfaatkan potensi manusia yang dapat dikembangkan dalam suatu perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan keefektivitasan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi diperlukan manajemen sumber daya manusia atau personalia yang bertujuan memberikan untuk membentuk satuan kerja yang efektif. (Handoko, 2014).

Sumber daya yang mempunyai daya pikir, tujuan, keterampilan, perasaan, pemahaman, ambisi, serta karya adalah sumber daya manusia. Semua potensi yang terdapat dalam perusahaan adalah sangat penting sebagai bentuk usaha dalam mencapai tujuannya (Gomes, 2003). Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Istijanto (2010) karyawan adalah salah satu asset yang memiliki peran penting dalam perusahaan disamping asset kebendaan seperti modal, peralatan, bangunan, dan sebagainya. Menurut Roni dan Savitri (2013), sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem memberdayakan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang menghasilkan keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan memiliki kemajuan setiap harinya (Tohardi, 2002). Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap kerja yang demikian. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan sendiri harus mencakup jumlah angka dan kecakapan yang dihasilkan dalam pekerjaannya.

Secara umum dalam meningkatkan kesejahteraan produktivitas sangat penting, setiap terjadi peningkatan produktivitas pasti terdapat keuntungan yang diperoleh baik barang ataupun jasa yang lebih banyak. Akan tetapi, peningkatan produktivitas juga harus diimbangi dengan peningkatan standar pada kondisi porsi yang sama dan hasil dari produktivitas yang sepadan dengan masukan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2011) pemikiran tentang produktivitas bahwa produktivitas manapun bersumber dari individu yang memiliki kualitas kerja yang memadai sesuai kebutuhan perusahaan. Sehingga produktivitas individu menjadikan perhatian yang cukup besar keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan usaha, dimana akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi pengusaha maupun karyawannya terutama dalam segi kesejahteraan. Keterlibatan pemimpin maupun karyawan dalam peningkatan etos kerja sangat diperlukan guna membentuk sikap mental yang baik (Sulaeman, 2014).

Menurut Murdopo (2014) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu beban kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik. Dalam penelitian yang

dilakukan Tilaar (2017) kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan menurut Daulay (2009) kecerdasan emosional menjadi faktor dari produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja.

Hal penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Karisdaman (2013) mengemukakan bahwa seorang pemimpin perlu memotivasi karyawannya agar tetap semangat dalam bekerja, sehingga rasa tanggung jawab untuk bekerja dengan baik sesuai tuntutan tetap terjaga. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan para karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Semangat kerja karyawan dapat ditumbuhkan dengan memberikan motivasi untuk merangsang tumbuhnya rasa semangat sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Tidak hanya karyawan yang diberikan motivasi, tetapi organisasi itu sendiri juga diberikan motivasi. Motivasi kerja merupakan bagian penting untuk menunjang produktivitas kerja karyawan. Meskipun diketahui bahwa motivasi bukan satu-satunya bagian yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sehingga dengan adanya dorongan kerja yang tinggi kemudian tercipta adanya produktivitas kerja karyawan (Cahya, Firdaus, & Rinda, 2019).

Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong sehingga mampu menumbuhkan hasrat dalam bekerja seorang karyawan untuk bekerjasama, bekerja efektif, efisien serta tersusun rapi dengan segala cara untuk mencapai kepuasan kerja. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan seiring dengan tingginya motivasi yang diberikan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siregar (2007), motivasi kerja adalah suatu hal yang menciptakan keinginan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tercapai tujuannya, baik berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri itu sendiri. Motivasi berasal dari usaha individu seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zamora (2017) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian oleh Widjanarko (2016) motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam dunia perbankan, ketika seseorang karyawan melayani nasabah dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal tersebut dapat tercipta apabila kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja dapat terlaksana dengan baik. Menurut Nawawi (2011) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu program atau cara dalam rangka

meningkatkan kecakapan atau kualitas kehidupan kerja karyawan yang lebih baik. Konsep kualitas kehidupan kerja sudah dikenal sejak dekade tujuh puluhan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada kala itu. Dulu kualitas kehidupan kerja dipahami sebagai metode mengelola atau memanage gugus kendali kualitas, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Akan tetapi upaya untuk mencapai kualitas kehidupan kerja yang bagus dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki emosi positif sehingga menghasilkan hasil yang baik dan sebaliknya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tewal (2018) jikalau ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Demikian itu berbanding terbalik dengan penelitian Jannatin (2012) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Gunawan (2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menanggapi atau menghargai baik perasaan dirinya sendiri maupun orang lain. Sehingga dapat mengendalikan emosi secara efektif dalam penerapan kehidupan sehari-hari, serta mampu mengenali dan mengelola emosi baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Sehingga dapat membina hubungan kerjasama yang baik dengan orang lain.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2009) menyebutkan jikalau ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Kanali (2017) kecerdasan emosional tidak mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sinambela (2017) mengatakan disiplin berguna untuk mengajarkan kepada karyawan supaya menaati segala aturan atau prosedur perusahaan guna mendapatkan kualitas karyawan yang bagus. Kedisiplinan juga memiliki fungsi pengawasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan pencapaian prestasi kerja karyawan. Tanpa kedisiplinan pekerja yang bagus, sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan *output* yang memuaskan. Pernyataan di atas sama halnya dengan hasil penelitian Tilaar (2017) yang menunjukkan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berbicara mengenai produktivitas, Indonesia mengalami peningkatan sejak tahun 1990-an. Selama lebih kurang 25 tahun produktivitas pekerja mengalami kenaikan sebesar 3,1% setiap tahun. Diungkapkan oleh Sesditjen Pembinaan Pelatihan dan produktivitas (Binalattas) Kementrian Ketenagakerjaan Kunjung Masehat bahwa pernyataan tersebut berpedoman pada data *Asian Productivity Organization* (APO) dan *The Conference Board dalam total Economy Database*. Menurut APO, pada 2015 produktivitas per pekerja Indonesia mencapai sebanyak USD24,3 ribu. Sehingga bilangan tersebut dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada tahun 1990. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa dalam kurun waktu lebih kurang 25 tahun produktivitas Indonesia tumbuh sebanyak 3,1% pertahunnya.¹

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 merupakan suatu lembaga bank syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa pada lalu lintas pembayaran. Sedangkan menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga keuangan bank yang menjalankan kegiatan usahanya sesuai prinsip syariah, dan dalam kegiatan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Keunggulan yang diberikan oleh BPRS tidak hanya produk, tetapi BPRS memberikan kualitas dan mutu yang tercermin dari produktivitas kerja karyawan, hal ini dilihat dari pertumbuhan BPRS di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, berikut tabel jumlah BPRS di Indonesia:

Tabel 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia

Tahun	2015	2016	2017	2018	2019
Jumlah	163	166	167	168	164

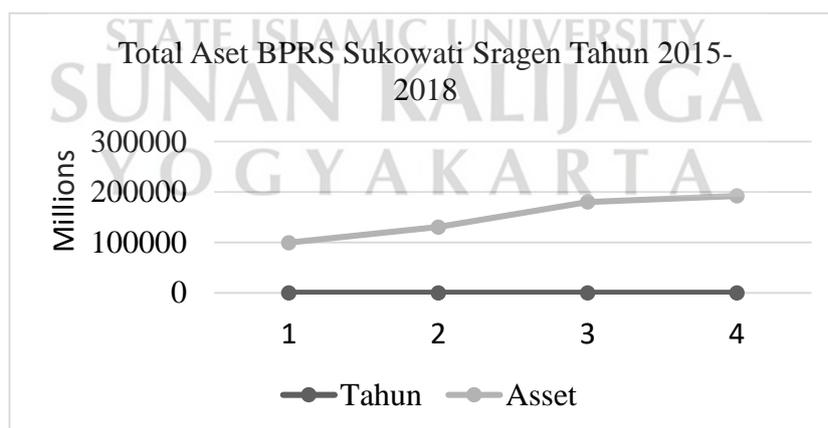
Sumber: www.ojk.co.id

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pertumbuhan BPRS di Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan 2019 mengalami penurunan. Dengan adanya penurunan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghadapi persaingan antar bank syariah yang lebih kompetitif dalam pertumbuhan BPRS yang ada di Indonesia.

¹<https://www.liputan6.com/news/read/3348700/produktivitas-pekerja-indonesia-mencapai-us-246-ribu> diakses 19 November, 12.30 WIB

PT. BPRS Sukowati Sragen merupakan lembaga keuangan syariah pertama di Sragen yang berdiri sejak tahun 2008. Bank Syariah Sragen memiliki visi utama yaitu mewujudkan lembaga keuangan yang sehat, kuat dan istiqomah dengan prinsip Syariah untuk kemaslahatan masyarakat. Maka dari itu Bank Syariah Sragen dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat sehingga mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan terjalinnya kerjasama yang harmonis antara pemerintah, masyarakat dan lembaga non pemerintah.² Pada tahun 2019 BPRS Sukowati Sragen mendapat beberapa penghargaan, salah satunya dalam rating “*The Best Sharia Finance Institutions 2019*” PT. BPRS Sukowati Sragen mampu masuk dalam rangking 10 besar BPRS terbaik dengan kelompok aset 100 miliar sampai dengan dibawah 250 miliar. Aset serta laba yang didapat oleh BPRS Sukowati Sragen pun mengalami peningkatan yang cukup signifikan untuk setiap tahunnya.

Gambar 1.1 Grafik Aktiva/asset BPRS Sukowati Sragen Tahun 2015-2018



Sumber:Laporan Publikasi BPRS Sukowati Sragen.

²PT. BPRS Sukowati Sragen, diakses pada 3 Maret 2020, di <http://www.banksyariahsragen.com/>

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa nilai aktiva atau asset perusahaan mengalami peningkatan dari tahun 2015-2018 yaitu 99,4 miliar pada tahun 2015 terus mengalami peningkatan sampai tahun 2018 menjadi sebesar 192,2 miliar. Berdasarkan variabel yang mendasari penelitian menggunakan variabel-variabel ini yakni dalam BPRS Sukowati Sragen peran pimpinan yang turut andil dalam menjalankan kedisiplinan kerja karyawan, insentif yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen, tingkat pendidikan para karyawan BPRS Sukowati Sragen mayoritas S1, dan jarak rumah merupakan salah satu faktor motivasi yang menjadikan para karyawan kerja di BPRS tersebut. Menurut data tersebut, maka peneliti tertarik untuk menjadikan BPRS Sukowati Sragen sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” dengan mengambil studi kasus pada BPRS Sukowati Sragen.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas yang telah diuraikan, permasalahan yang bisa dirangkum dalam riset ini yani sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen?

2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen.
4. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja pada produktivitas pegawai BPRS Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai referensi penelitian-penelitian berikutnya mengenai faktor dan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi BPRS Sukowati Sragen

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi BPRS Sukowati Sragen agar dapat menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi ilmu yang didapat saat berada dibangku perkuliahan, yang dituangkan melalui pengembangan tulisan dari pemikiran.

E. Sistematika Pembahasan

Penataan penulisan didalam riset ini dipenggal menjadi 5 bab yang mana diuraikan isi penulisan secara standar lewat garis besar per bab, adapun tiap bab dipaparkan dengan ringkas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang ada di dalam riset. Lewat representasi isu dan juga fakta yang sedang terjadi pada dunia kerja perbankan syariah. Selain itu ada juga rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini membahas ulasan dari landasan teori yang berdasar pada deskripsi telaah acuan pustaka, beserta jurnal yang terkait serta topik riset dan

kajian yang sudah dilakukan para peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas ulasan tentang macam penelitian, populasi serta sampel, data dan sumber data, desain pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi penjelasan mendetail mengenai pemaparan dari objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan secara detail tentang hasil riset dan hasil penelitian juga keterkaitannya.

BAB V PENUTUP

Bagian terakhir berisi simpulan hasil yang dibahas pada bagian yang sudah dipaparkan sebelumnya, keterbatasan selama penelitian dilakukan, dan hasil riset serta saran untuk banyak kelompok yang teraut dengan peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Atas dasar hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi intrinsik pada BPRS Sukowati Sragen tidak memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini didukung hasil jawaban dari responden mayoritas karyawan menjawab setuju akan pernyataan bekerja dalam perusahaan tersebut dapat meningkatkan serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan itu sendiri. Tetapi dalam pengembangan tersebut juga harus didukung oleh peran pemimpin dalam pelaksanaannya, sehingga dapat diarahkan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Sesuai jawaban responden dalam kuesioner yang menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menjawab ragu-ragu atau netral mengenai gaji yang mereka terima sesuai dengan kinerja yang karyawan kerjakan. Sehingga menyebabkan penelitian ini menjadi tidak berpengaruh.
3. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Menurut hasil jawaban responden yang setuju mengenai pernyataan bahwa karyawan

kurang sabar menghadapi orang lain sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan lainnya.

4. Disiplin kerja pada BPRS Sukowati Sragen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Fuanida (2012) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan kedisiplinan karyawan bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, dan kondisi tersebut sudah berjalan pada BPRS Sukowati Sragen.

B. Keterbatasan Penelitian

Menurut hasil penelitian, maka peneliti mempunyai beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya terbatas dari 4 variabel independen yang mana hanya 1 variabel yang berpengaruh positif signifikan dan 3 variabel tidak berpengaruh.
2. Kuesioner dalam penelitian ini tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti, akan tetapi disebarikan melalui salah satu karyawan di BPRS Sukowati Sragen.
3. Penelitian ini menggunakan sampel dari 34 karyawan BPRS Sukowati Sragen, diharapkan untuk penelitian berikutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dengan objek yang berbeda.

C. Saran

Berdasar atas yang telah dikemukakan pada hasil analisis data dan kesimpulan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini menunjukkan tingkat motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mampu mendorong karyawan semakin produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kembali keempat aspek tersebut dan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang diinginkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti yang lain, selain variabel yang peneliti tulis yaitu, motivasi intrinsik, kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja masih ada faktor lain yang diduga sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga peneliti menyarankan untuk memasukkan faktor-faktor lain selain dari keempat faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, A. M. (1987). *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: CV. Toha Putra.
- Anwar, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Arsyad, S. dan L. (2008). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmi Manajemen YKPN.
- Ashar Arsyad, Max O. Siwi, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Daniel Goleman. (1999). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Daulay, M. T. (2009). *Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada pt sinar inti berkah sejahtera medan. 2*.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Personalia* (Edisi 3). Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Dewi, R. R. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intellectual Capital dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Mandiri. , (2019)*.
- Dr. Bambang Widjanarko. SE., M. (2016). *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn Iv Dolok Ilir. Junal Ilmiah "Dunia Ilmu," 2(1)*.
- Faslah, Roni dan Savitri, M. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 40–53*.
- Fransiska, A. (2018a). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MNC Sky Vision Kantor Perwakilan Pembantu (KPP) Padang. *Journal of RESIDU*, 2(6), 16–24.
- Fransiska, A. (2018b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MNC Sky Vision Kantor Perwakilan Pembantu (KPP) Padang. *Journal of RESIDU*.
- Fuanida, A. (2012). No Title. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1*.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.

Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi, ed.). Yogyakarta.
- Griffin, G. M. & R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, R. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jom FEKON*, 2(2), 1–12.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasia dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotyda Siregar, A. (2007). Hubungan Antara Motivasi Kerja, kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja. *Jurnal Manajemen Mutu*.
- Hutagalung, Martha Ulina & Sutrisna, E. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Rokan (Kasus Karyawan Bagian Pengolahan)*. 2(1), 1–9.
- Illahi, M. dan W. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Rahmat Semesta.
- Ismail, H. dan D. P. (2009). *Sistem pengendalian Manajemen, Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannatin, M. K. (2012). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*. 1(02), 144–148.
- Kanali, I. W. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan*

Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Jurnal Katalogis, 5, 82–93.

- Karisdaman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kingpadung, K & Phusavat, K. (2004). Examinations and Testing the Impacts of Quality of Work Life on Productivity. *Technical Report*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuneraga, A. . (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Melandy, Rissy dan Aziza, N. (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Symposium Nasional Akuntansi IX*.
- Muhammad, Syaikh. Al-khalidi, A. A. (2007). *Tafsir Adhwa 'ul Bayan*. Jakarta Selatan: Pustaka Azzam.
- Muhzinat, Z. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*.
- Murdopo, P. A. (2014). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan, 5, 105–129.*
- Mursi, A. H. (1997). *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 6, No, 7–22.*
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen. Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

- Safari, Triantoro dan Saputra, N. E. (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saleh, A. . (2009). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: CV. Salemba Empat.
- Siagian, M. P. . (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sipayung, Lamra Megawati Br dan Zamora, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam*. *Jurnal Bening*, 4(2), 1–21.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif di Lengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *Jurnal Trikonometri*.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis (Edisi 1)*. Yogyakarta: Pressindo.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). *Minahasa Tenggara The Influence Of The Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Work Productivity On Office Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa*. 6(4), 3148–3157.
- Tilaar, N. R. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.

- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Warnanti, A. (2015). *Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. pln (persero) distribusi jakarta raya dan tangerang area lenteng agung issn :1693-0827. 12(02), 146–157.*
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitmen. *GadjahMada Internastional Journal of Business, Vol.6. No.*
- <https://www.liputan6.com/news/read/3348700/produktivitas-pekerja-indonesia-mencapai-us-246-ribu> diakses 19 November, 12.30 WIB
- PT. BPRS Sukowati Sragen, diakses pada 3 Maret 2020, di <http://www.banksyariahsragen.com/>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA