# IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS SDM (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MALANG)

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun Oleh:**
**ALIF DWI AMARSYAH**
**155020507111016**

**JURUSAN ILMU EKONOMI**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**
**MALANG**
**2020**

# IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS SDM (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MALANG)

Alif Dwi Amarsyah
Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
Email: Alifdwiamarsyah0204@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to identify the influence of knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang. The number of samples in this study were 90 respondents from 116 employees. The sampling technique uses proportional random sampling, which is to consider the elements or categories in the population to be sampled. The data collection method used a questionnaire and documentation. The data analysis method used is descriptive statistics and multiple linear regression.*

*The results of this study indicate that (1) Knowledge has a significant effect on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang, (2) Skills have a significant effect on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang, (3) Abilities have a significant effect on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang, (4) Attitudes has a significant effect on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang and (5) Behaviors has a significant effect on HR productivity of Bank BTN Syariah Malang.*

***Keywords****: Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes, Behaviors and Productivity.*

## A. LATAR BELAKANG

Keberadaan lembaga keuangan syariah seperti halnya bank BTN Syariah malang yang berlandaskan syariah sangat berperan dan membantu masyarakat dalam mengelola dan menangani kebutuhan masyarakat. Banyak lembaga keuangan syariah atau perbankan syariah didirikan di Indonesia, walaupun masyarakat secara menyeluruh banyak yang belum mengetahui bagaimana operasional tentang lembaga keuangan syariah. Tetapi dengan pengenalan dan promosi yang baik, maka dapat diterima masyarakat. Oleh sebab itu, Lembaga Keuangan Bank BTN Syariah berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat bersaing dengan bank lainnya dalam memberikan jasa perbankan kepada masyarakat. Salah satu cara Bank BTN Syariah Malang agar dapat bersaing dengan bank lainnya adalah memberikan pelayanan terbaik serta menawarkan produk bank yang menarik agar dapat diminati oleh masyarakat. Lembaga Keuangan Bank BTN Syariah Malang harus jeli dalam melihat target wilayah yang akan dimasukkan, agar produk yang ditawarkan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2001:56) produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) sehingga visi dan misi yang ditetapkan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Oleh karena itu, karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik, keterampilan dalam bekerja, kemampuan berada dibawah tekanan, memiliki sikap yang baik serta memiliki dan mampu berperilaku baik

untuk menarik minat costumer sehingga kerja karyawan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan motivasi untuk kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kehendak yang dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan keyakinan karyawan bahwa semakin banyak kontribusi yang diberikan maka semakin banyak pula manfaat yang akan diperoleh seperti uang, liburan, atau lain-lain (Mulianto, 2006).

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009:105).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:247).

Urgensi dari penelitian ini ialah untuk menemukan pengetahuan baru, mengembangkan pengetahuan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan terkait dengan variabel factor produktivitas yang Mempengaruhi Produktivitas SDM dengan melihat penelitian dan kajian terbaru dari penelitian yang searah.

Berdasarkan kesenjangan kesenjangan penelitian (gap research) tersebut diatas serta melihat fluktuasi produktivitas karyawan bank BTN Syariah Malang maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM. (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengindentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas SDM pada Bank BTN Syariah Malang.

1. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviors* (perilaku) secara parsial terhadap produktivitas SDM Bank BTN Syariah Malang?

2. Tujuan

Mengidentifikasi pengaruh *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviors* (perilaku) secara parsial terhadap produktivitas SDM Bank BTN Syariah Malang.

3. Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia dan mata kuliah ilmu ekonomi terkait identivikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas SDM terkait studi kasus di Bank BTN Syariah Malang.
2) Manfaat praktis: (1) Bagi Bank BTN Syariah Malang dapat menjadi sumber informasi tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM dan juga dapat digunakan sebagai sarana acuan untuk menerapkan kebijakan dan keputusan manajerial yang baik. (2) Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian terutama apabila penelitian tersebut sejenis dengan penelitian ini. Kemudian dapat di kembangkan dan dikaitkan dengan bidang-bidang lainnya.

## B. KERANGKA TEORI

1. Produktifitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu (Sumarsono, 2003). Menurut Simanjuntak (1985), Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2001:58).

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:248). Menurut Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) *Knowledge* (pengetahuan), (2) *Skills* (ketrampilan), (3) *Abilities* (kemampuan), (4) *Attitudes* (sikap), (5) *Behaviors* (perilaku).

2. *Knowledge* (pengetahuan)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) *knowledge* (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif

3. *Skills* (ketrampilan)

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa: Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Sedangkan Menurut Triton PB (2009), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Sulistiyani dan Rosidah (2009) ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.

4. *Abilities* (kemampuan)

Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.Sulistiyani dan Rosidah (2009) *abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi.

5. *Attitudes* (sikap)

Robbins (2008) Sikap (attitude) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa. Sedangkan Menurut Gibson (1987), sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang diberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek, dan keadaan.

6. *Behaviors* (perilaku)

Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Ndraha, 1997:33). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

7. Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

1) Pengetahuan Terhadap produktivitas kinerja Karyawan

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim yang dikutip dari Suwasono (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan. 53 Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

2) kemampuan terhadap produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki kemampuan yang baik tentunya akan memberikan dampak positif produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena kemampuan itu sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi Wahyuningrum (2013). Dari pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

3) Keterampilan terhadap produktivitas Kinerja karyawan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Hal ini diperkuat berdasarkan peneitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nining Purnama Syarthini (2014), yang menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pada PT. MPM Cabang Bengkulu.

4) Tingkah laku terhadap produktivitas Kinerja karyawan

Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Ndraha, 1997:33). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Hasil penelitian lain dilakukan oleh Supriyanto (2018) tentang "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)" mennghasilkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan,

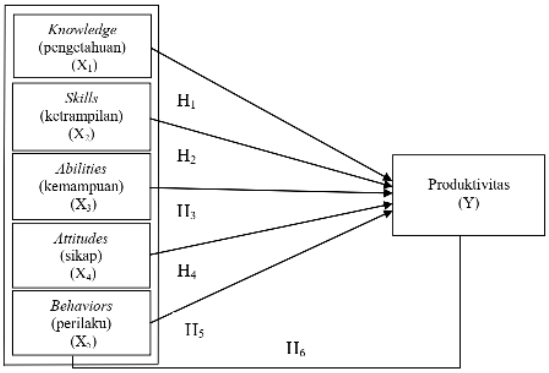
keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku pada produktivitas karyawan departemen produksi PT Industri Bangunan Nusantara.

5) Sikap Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. (Sedarmayanti, 2001 : 71). Kata sikap berasal dari bahasa Latin Aptus, yang berarti "kecocokan" atau "kesesuaian". Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa. (Sunarto, 2003:160).

Menurut Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1. Knowledge (pengetahuan) 2. Skills (ketrampilan) 3. Abilities (kemampuan) 4. Attitudes (sikap) 5. Behaviors (perilaku).

8. Kerangka Konseptual




Keterangan: ⟶ = Pengaruh secara parsial

- - - -

## C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan dengan Judul penelitian yang mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Btn Syariah Malang). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Kuncoro (2007:1), metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan Keputusan manajerial dan ekonomi. Jenis pendekatan yang gunakan adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). "*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya" (Sugiyono, 2013:06).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank BTN Syariah Malang yang terletak di Jl. Jaksa Agung Suprapto No.87, Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65111. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 s/d April 2020.

3. Jumlah Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil penghitungan dari jumlah populasi 116 data karyawan yang diolah menggunakan rumus slovin tersebut maka jumlah yang diperoleh 89,922 yang kemudian dibulatkan sebanyak 90 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara menyebar Angket atau kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan nilai skor 1 sampai skor 5. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data kuantitatif untuk diketahui nilainya dengan menggunakan skala *likert.*

5. Difinisi Oprasional Variabel

Menurut Alvin Soleh (2011:33) indikator knowledge management adalah :

1) Knowledge (pengetahuan). (1) Identifikasi Pengetahuan, (2) Refleksi Pengetahuan, (3) Berbagi Pengetahuan (4) Penggunaan Pengetahuan
2) Skills (ketrampilan). (1) Dimensi Kecakapan, (2) Dimensi Kepribadian (3) Dimensi Latihan
3) Abilities (kemampuan). (1) Dimensi Kemampuan Intelektual, (2) Dimensi Kemampuan Fisik
4) Attitudes (sikap). (1) Memiliki komponen kongnisi, (2) Memiliki komponen Afeksi, (4) Memiliki komponen konasi
5) Behaviors (perilaku), (1) Persepsi (Perception), (2) Respon Terpimpin (Guided Respon) (3) Mekanisme (Mecanism) (4) Adaptasi (Adaptation)
6) Produktivitas. (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja (3) Ketepatan waktu

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

1. Uji Validitas

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi | r tabel | Ket. |
|---|---|---|---|---|
| ***Knowledge* (Pengetahuan)** | 1 | 0,528 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,850 | 0,207 | Valid |
| | 3 | 0,732 | 0,207 | Valid |
| | 4 | 0,884 | 0,207 | Valid |
| ***Skill* (Keterampilan)** | 1 | 0,633 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,861 | 0,207 | Valid |
| | 3 | 0,816 | 0,207 | Valid |
| ***Abilities* (Kemampuan)** | 1 | 0,883 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,869 | 0,207 | Valid |
| ***Attitudes* (Sikap)** | 1 | 0,782 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,829 | 0,207 | Valid |
| | 3 | 0,685 | 0,207 | Valid |
| ***Behavios* (Perilaku)** | 1 | 0,918 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,629 | 0,207 | Valid |
| | 3 | 0,750 | 0,207 | Valid |
| | 4 | 0,753 | 0,207 | Valid |
| **Produktivitas** | 1 | 0,642 | 0,207 | Valid |
| | 2 | 0,596 | 0,207 | Valid |
| | 3 | 0,673 | 0,207 | Valid |

Dari data tersebut diketahui bahwa dari semua item masing-masing variabel pada angket yang dipakai dalam penelitian ini, yang meliputi *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behavios* (perilaku) dan produktifitas adalah valid karena r-hitung > r-tabel. Maka dapat diartikan pengujian validitas pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan data yang dihasilkan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | *Cronbach's Alpha* | Ket. |
|---|---|---|---|
| 1. | *Knowledge* (Pengetahuan) | 0,736 | Reliabel |
| 2. | *Skill* (Keterampilan) | 0,655 | Reliabel |
| 3. | *Abilities* (Kemampuan) | 0,697 | Reliabel |
| 4 | *Attitudes* (Sikap) | 0,648 | Reliabel |
| 5 | *Behavios* (Perilaku) | 0,743 | Reliabel |

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dari seluruh variabel yang diantaranya *Knowledge* (Pengetahuan), *Skill* (Keterampilan), *Abilities* (Kemampuan), *Attitudes* (Sikap) dan *Behavios* (Perilaku) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,60 artinya pada pengujian reliabilitas penelitian ini adalah reliabel. Dengan hasil demikian, maka pengujian selanjutnya dapat di lakukan karena telah memenuhi syarat intrumen yang reliabel.

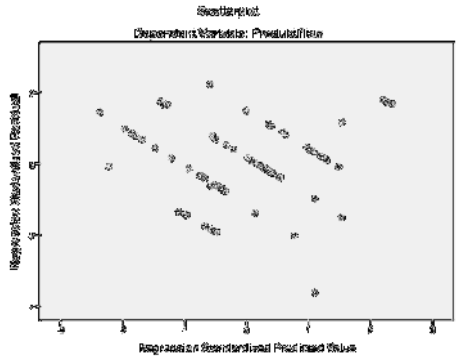
3. Uji Multikolinieritas

| No. | Variabel | *Tolerance* | VIF |
|---|---|---|---|
| 1 | *Knowledge* (Pengetahuan) | 0,578 | 1,730 |
| 2 | *Skill* (Keterampilan) | 0,274 | 3,648 |
| 3 | *Abilities* (Kemampuan) | 0,213 | 4,702 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4 | *Attitudes* (Sikap) | 0,121 | 8,257 |
| 5 | *Behavios* (Perilaku) | 0,631 | 1,585 |

Dari data diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > dari 0,100. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas diketahui bahwa pola yang dihasilkan tidak beraturan atau tidak berbentuk pola tertentu, titik-titik menyebar disekitar 0 sehingga artinya data tidak mengalami *heteroskedastisitas* yang memiliki makna tidak ada kesamaan varian dri residual.

5. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 90 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,23801910 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,090 |
| | Positive | ,090 |
| | Negative | -,085 |
| Test Statistic | | ,090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,071[c] |

Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi asumsi ialah 0,071 > 0,05 yang artinya data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | T | Sig | Ket |
|---|---|---|---|---|
| *Knowledge* (Pengetahuan) | 0,218 | 4,792 | 0,000 | Signifikan |
| *Skill* (Keterampilan) | 0,138 | 1,933 | 0,025 | Signifikan |
| *Abilities* (Kemampuan) | 0,328 | 3,260 | 0,002 | Signifikan |
| *Attitudes* (Sikap) | 0,416 | 4,130 | 0,000 | Signifikan |
| *Behavios* (Perilaku) | 0,209 | 3,671 | 0,000 | Signifikan |
| Konstanta | 6,077 | | | |
| R | 0,729 | | | |
| Adjust R Square | 0,532 | | | |
| F Hitung | 19,092 | | | |

| | | |
|---|---|---|
| Sig F. | 0,000 | |

Dari data di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6{,}077 + 0{,}218\ X_1 + 0{,}138\ X_2 + 0{,}328\ X_3 + 416\ X_4 + 209\ X_5 + e$$

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah produktivitas karyawan Bank BTN Syariah Malang yang nialinya akan diprediksi oleh *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku).

a = 6,077, Produktivitas akan konstan positif jika *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) tidak ada.

$b_1$ = 0,218, *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh positif terhadap produktivitas. Meningkatnya *knowledge* (pengetahuan) akan meningkatkan produktivitas.

$b_2$ = 0,138, *skill* (keterampilan) berpengaruh positif terhadap produktivitas. *skill* (keterampilan) akan meningkatkan produktivitas.

$b_3$ = 0,328, *abilities* (kemampuan) berpengaruh positif terhadap produktivitas. *abilities* (kemampuan) akan meningkatkan produktivitas.

$b_4$ = 0,416, *attitudes* (sikap) berpengaruh positif terhadap produktivitas. *attitudes* (sikap) akan meningkatkan produktivitas.

$b_5$ = 0,209, behavios (perilaku) berpengaruh positif terhadap produktivitas. *behavios* (perilaku) akan meningkatkan produktivitas.

7. Uji F

Dari data diatas diketahui nilai sig uji F sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

8. Uji t

Dari data diatas didapatkan hasil uji t pada variabel *knowledge* (pengetahuan) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh terhadap produktivitas. variabel *skill* (keterampilan) memiliki nilai signifikansi 0,025 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *skill* (keterampilan) berpengaruh terhadap produktivitas. variabel *abilities* (kemampuan) memiliki nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *abilities* (kemampuan) berpengaruh terhadap produktivitas. variabel *attitudes* (sikap) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *attitudes* (sikap) berpengaruh terhadap produktivitas. variabel *behavios* (perilaku) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *behavios* (perilaku) berpengaruh terhadap produktivitas

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) terhadap produktivitas karyawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, melalui hasil dari nilai sig yang dibandingkan dengan nilai taraf sig. dari hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) yang diatur oleh perusahaan yang artinya karyawan harus di menyesuaikan keadaan dirinya sesuai dengan keinginan perusahaan, yang

disertai dengan pendekatan yang baik dari perusahaan sehingga karyawan tidak tertekan dengan adanya kebijakan yang di keluarkan, sehingga potensi peningkatan produktivitas akan semakin besar. Signifikansi ditunjukkan karena item-item pada *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) yang memiliki penilaian baik dari karyawan yang dijadikan responden.

Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian yang sebelumnya yang menghubungkan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya diteliti oleh Supriyanto Tri Bodroastuti (2018). Ketika karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behavios* (perilaku) tentu akan memicu performa sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih maksimal.

2. Pengaruh *knowledge* (pengetahuan) terhadap Produktivitas karyawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge* (pengetahuan) dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat diartikan bahwa ketika karyawan bekerja yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga merasa lebih menikmati pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hal ini akan berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori yang dipaparkan Sulistiyani dan Rosidah (2009) knowledge (pengetahuan) diartikan sebagi akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Supriyanto Tri Bodroastuti (2018) yang juga menyatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh *skill* (keterampilan) terhadap Produktivitas karyawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *skill* (keterampilan) dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, sehingga dapat diartikan bahwa ketika karyawan bekerja yang sesuai dengan *skill* (keterampilan) yang dimiliki tentu akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja dengan teliti dan lebih baik lagi sehingga hal ini akan berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori yang dipaparkan Sulistiyani dan Rosidah (2009) ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Pornthepkasemsant, P. (2019) dan Supriyanto Tri Bodroastuti (2018) yang juga menyatakan bahwa *skill* (keterampilan) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh *abilities* (kemampuan) terhadap Produktivitaskaryawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *abilities* (kemampuan) dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, sehingga dapat diartikan bahwa ketika karyawan bekerja yang sesuai dengan *abilities* (kemampuan) yang dimiliki tentu akan membuat karyawan bisa bekerja dengan baik meski harus bekerja di bawah tekanan karena karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan bidang yang karyawan kuasai sehingga karyawan akan tetap bekerja dengan baik tampa beban hal ini akan berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori yang dipaparkan Sulistiyani dan Rosidah (2009) *abilities* atau kemampuan

terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Sudarmin Manik (2018) dan Supriyanto Tri Bodroastuti (2018) yang juga menyatakan bahwa *abilities* (kemampuan) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Pengaruh *attitudes* (sikap) terhadap Produktivitas karyawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *attitudes* (sikap) dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, sehingga dapat diartikan bahwa ketika karyawan bekerja dengan *attitudes* (sikap) yang dimiliki tentu akan membuat karyawan bisa bekerja dengan baik karena mampu memahami pekerjaan dengan cepat dan tanggap dalam mencari solusi sehingga dengan cepat bisa mengatasi masalah yang terjadi dengan seperti itu menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakannya lebih mudah sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik hal ini juga akan berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Teori yang dikenakan pada variabel ini adalah teori Robbins (2008) Sikap (attitude) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Supriyanto Tri Bodroastuti (2018) yang juga menyatakan bahwa *attitudes* (sikap) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

6. Pengaruh *behavios* (perilaku) terhadap Produktivitas karyawan Bank BTN Syariah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *behavios* (perilaku) dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, sehingga dapat diartikan bahwa ketika karyawan bekerja dengan *behavios* (perilaku) yang dimiliki tentu akan membuat karyawan bisa bekerja dengan baik karena mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan perusahaan dan mampu melakukan semua instruksi dari atasan dengan tepat dan cepat dengan seperti itu menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dikerjakannya sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik hal ini juga berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Teori yang digunakan pada variabel ini adalah teori dari Ndraha (1997) Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi).

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Supriyanto Tri Bodroastuti (2018) yang juga menyatakan bahwa *behavios* (perilaku) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviors* (perilaku) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas SDM Bank BTN Syariah Malang.

## F. REKOMENDASI

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan rekomendasi bagi Bank BTN Syariahsebagai berikut:

1) Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan yang sangat dikuasai.

2) Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan karyawan dalam bekerja agar semakin baik dalam bekerja dari sebelumnya.
3) Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan pekerjaan karyawan agar tidak terlalu tertekan dengan pekerjaan yang dikerjakan.
4) Perusahaan diharapkan bisa menyesuaikan pekerjaan karyawan sesuai pemahaman dari karyawan terhadap pekerjaan yang sedang atau akan dikerjakan.
5) Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan pekerjaan karyawan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
6) Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan kecepatan dan ketepatan pekerjaan yang telah diselesaikan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga bisa selesai, kepada dosen fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya dan juga kepada fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang telah menerbitkan jurnal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah dan Siti Khadijah Yahya Hiola. 2017, *Ekonomi Mikro : Aplikasi dalam Bidang Agribisnis*, Makassar : CV. IntiMediatama

Alreck, Pamela L. & Robert B. Settle, 1985. *The Survey Research Handbook, Illinois*: Richard D. Irwin Inc.

Abul Hasan Aliy & Al Hasaniy Al Nadwiy 1988. *kerugian apa yang Di Derita Dunia Akibat kemerosotan kaum Muslimin* , PT. al maarif bandung

Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice* Edition. London: Kogan Page

Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

Griffin, W, Ricky dan Ronald J Ebert. 2002. *Management*, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Yokyakarta: Laksana.

Hakim, Lukman dr, 2012, *Filosofi Kewenangan organ & lembaga daerah*. Malang: Setara Press

Heri Sudarsono. 2004. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah.* Yogyakarta: Ekonisia

Hossain, M.A, dkk. 2012. *Collaborative and Cooperative Learning in Malaysian Mathematics Education*. Indo MS. J.M.E. Vol. 3 No. 2 July 2012. (http: // jims-b.org/wp-content/uploads/2013/11/Full-IndoMS-JME-32-Anowar. pdf. diakses 14 Oktober 2013).

Koesmono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, PT.Bumi Aksara, Jakarta

Madhi,Jamal. 2004. *Menjadi Pemimpin Yang Efektif Dan Berpengaruh, Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung : PT Syamil Cipta Media, Januari,

Maghfiroh, As'alul, dkk. 2013. *Manajemen Inovasi*. Malang: FIA-UNBRAW

Mars and Conley, T. 2006. *Breaking free from the anxiety trap*. Washington D.C: American Psychological Association, p: 98-105.

Muhammad Khusaini, 2013. *Ekonomi Mikro : Dasar-Dasar Teori*, Malang : UB Press, Malang Jawa Timur.

Mulianto, Sindu; Cahyadi, Eko Ruddy; Widjajakusuma, Muhammad Karebet. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Nazir, Moh, 2013. *Metode Penelitian*, Cet.8. Bogor: Ghalia Indonesia

Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Gajahmada University Press, Yogyakarta

Neck, C., & Milliman, J. F. 1994. Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16

Nirmawati, R., Setiawan, H., & Sukandar, N. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Keja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM)*

Paryati Sudarman. 2004. *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*. Simbiosa Rekatama Media, Bandung.

Pramandhika, Ananto. 2011. Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan). *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Pratama, Andriani 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh Di Ptpn Xii (Persero) Kebun Wonosari*" Habitat Volume XXVI, No. 1, Bulan April 2015, Hal. 1-9 ISSN: 0853-5167

Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Rubiyanto, Rubino. 2011. *MetodePenelitianPendidikan. Surakarta* : PSKGJ FKIP UMS.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta*: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Siddiqi, Muhammad Nejatullah 1991, *Some Aspects of The Islamic Economy*, Terj. Dewi P. Restiana, "Aspek-Aspek Ekonomi Islam", Solo: CV. Ramadhani,

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Soekiman, A., Pribadi, K. S., Soemardi, B. W., & Wirahadikusumah, R. D. 2011. *Factors Relating to Labor Productivity Affecting the Project Schedule Performance in Indonesia*. Procedia Engineering, 14, 865–873.

Toto Tasmara 2004. *Membudayakan Etos kerja Islami,* Gema Insani.

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, 2010. *Islamic Banking*. (Jakarta: PT Bumi Aksara), hlm.29