

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH, TBK JABODETABEK SELAMA MASA PANDEMIK COVID-19

Vera Sylvia Saragi Sitio
Dosen Manajemen Unsurya
Vera.sssitio@gmail.com

Abstract

Environmental changes that are quite significant are experienced by employees as a result of the Covid -19 virus, so that employees are required to be able to carry out their work productively and professionally. The purpose of this study is to identify the factors that affect employee productivity and to analyze the dominance of these factors. The number of samples in this study amounted to 86 respondents using purposive sampling technique. The research method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart PLS 3.0 application and path path analysis. The results showed that there was an effect of mental attitude, skills and technology with the coefficient of determination R² valued at 98.5%. The results of the analysis of dominance show that there are dominant indicators that affect productivity, including the loading factor value for each variable. Mental attitude has a value of 0.956, stability is 0.898 and technology is 0.949

Keyword : *Mental Attitude, Skills, Technology and Productivity*

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease (Covid -19 yang melanda secara global sejak tahun 2020 dan telah masuk ke Indonesia telah memberikan banyak perubahan dan dampak yang signifikan dalam kegiatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan harus mampu menyesuaikan lingkungan dan perubahan yang ada secara cepat sehingga tetap mempertahankan produktivitas kerja karyawan.

Pemberlakuan pembatasan berskala besar oleh pemerintah dan menerapkan beberapa sektor ekonomi untuk Kembali beraktivitas secara normal. Sektor perbankan memulai kembali kegiatan bekerja dari kantor. Walaupun, beberapa perusahaan yang masih melakukan pembagian hari kerja bagi

karyawan dan menerapkan kegiatan *work from home* untuk sebagian karyawan.

Bagi karyawan yang sudah diberlakukan *work from office* (WFO), karyawan diwajibkan untuk tetap mematuhi protocol kesehatan serta melakukan penerapan physical distancing guna memutus rantai penyebaran virus Covid-19 dan membentuk cluster baru diperkantoran. Tindakan tersebut telah mengubah pola interaksi antar karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Ngurah, Hadi, & Natalia, 2021).

Perubahan lingkungan yang cukup signifikan dialami karyawan sebagai dampak dari virus Covid -19 ini, sehingga karyawan dituntut untuk dapat mampu melaksanakan pekerjaannya secara produktif dan profesional dengan tetap menerapkan

protocol kesehatan sesuai anjuran Kementerian Kesehatan RI.

Karyawan yang berkerja disektor perbankan dituntut untuk dapat berkerja secara professional dan produktif karena sektor perbankan merupakan sektor paling penting dalam perekonomian suatu negara.

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja merupakan bukan pekerjaan yang mudah, karena produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat pengasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2018).

PT Bank Panin Dubai Syariah yang memiliki visi menawarkan produk dan layanan keuangan komprehensif dan inovatif dengan menganut nilai-nilai dalam perusahaan diantaranya *integrity, collaboration, accountability, respect* dan *excellence*. Oleh karena nya, penting bagi perusahaan untuk tetap dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi tercapai kinerja dan tujuan organisasi.

Kinerja PT Bank Panin Dubai Syariah mengalami kenaikan dari tahun 2018 hingga 2020. Walaupun Indonesia sedang mengalami pandemic Covid-19 dan beberapa sektor perekonomian mengalami penurunan kinerja perusahaan. Hal ini sebaliknya, PT Bank Panin Dubai Syariah pada tahun 2020, kinerja

perusahaan mengalami kenaikan dengan total asset senilai 11.302 milliar dibandingkan tahun 2019 sebesar 11.135 milliar

Tabel 1. Kinerja PT Bank PaninDubai Syariah.tbk

Periode	Aset (milliar)
2018	8.771
2019	11.135
2020	11.302

Peningkatan kinerja perusahaan ini mencerminkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah tinggi. Produktivitas yang tinggi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap mental, keterampilan dan teknologi.

Sikap mental merupakan sikap yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana seseorang akan dipacu untuk berprestasi sehingga tercapai apa yang diharapkan oleh karyawan maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Manik & Syafrina, 2018) menyatakan bahwa sikap mental memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Neny Mukhlisani, Sritomo Wigjosobroto, 2008) mengungkapkan indikator yang paling berpengaruh terhadap produktivitas dari variabel kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan mental karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan. Keterampilan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh

karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas, dimana karyawan yang terampil dalam bekerja maka akan memberikan hasil produksi yang maksimal (Wiranti, 2016)

Masa pandemic Covid-19 ini adanya perusahaan penggunaan teknologi yang berkembang pesat. Penggunaan teknologi sangat penting dilakukan sebagai sumber informasi bagi karyawan dan membantu kelancaran dalam kegiatan operasional perusahaan dan memperlancar hubungan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan. Oleh karenanya, karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat dalam penggunaan teknologi.

Penggunaan teknologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Secara umum, teknologi dalam perbankan sejalan dengan perubahan produktivitas karyawan. Namun, perkembangan teknologi perbankan di Indonesia terus mengalami perbaikan baik dari segi IT maupun jumlah ATM yang semakin bertambah (Nurfikasari, Tanuatmodjo, & Utami, 2019). Namun, perkembangan itu tidak disertai dengan peningkatan keterampilan dan sikap mental kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan menganalisis dominasi masing-masing faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan PT. Bank Panin Syariah

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang)(Sutrisno, 2009). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), Pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan Kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.(Sedarmayanti, 2018)

Sikap Mental

Sikap mental adalah sikap yang relative menetap pada diri individu dalam berhubungan dengan aspek kehidupan. Sikap mental dapat berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Keadaan mental karyawan perlu menjadi pusat perhatian perusahaan, hal ini dikarenakan sikap mental berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2009). Keterampilan seseorang akan berkembang seiring seorang karyawan melakukan kegiatan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2018) karyawan

yang terampil apabila memiliki kecakapan dan pengalaman. Oleh karenanya, peningkatan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan baik dilaksanakan oleh organisasi maupun diluar organisasi.

Teknologi

Teknologi adalah ilmu pengetahuan dan seni yang ditransformasikan kedalam suatu produk, proses jasa, dan struktur organisasi yang pada dasarnya merupakan seperangkat instrumen ekspansi kekuasaan manusia sehingga dapat menjadi sumber daya baru untuk menciptakan kekayaan melalui peningkatan produktivitas (Besari, 2008). Menurut (Sedarmayanti, 2018) penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas, apabila teknologi tersebut tepat dan lebih maju tingkatannya. Teknologi modern yang dimiliki organisasi dapat menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh pekerjaan manusia dan sebaliknya

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H1 : Sikap berpengaruh terhadap produktivitas

H2 : Sikap berpengaruh terhadap teknologi

H3 : Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas

H4 : Keterampilan berpengaruh terhadap teknologi

H5 : Teknologi berpengaruh terhadap produktivitas

H6 : Sikap berpengaruh terhadap produktivitas melalui teknologi

H7 : Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas melalui teknologi

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Bank Panin Dubai Syariah yang berlokasi di wilayah Jabodetabek. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020 – Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 167 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan Teknik sampling purposive. Teknik sampling ini memberikan kriteria khusus kepada anggota sampel sehingga tidak memberikan peluang yang sama. Sampel pada penelitian ini berjumlah 86 karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan *Struktural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan alat *Partial Least Square (PLS)* versi 3.0. PLS terdiri atas hubungan eksternal (*outer model*) dan hubungan internal (*inner model*). Beberapa tahapan pengujian muatan-muatan item individual, pengukuran reliabilitas (konsistensi internal), validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

1. Pengujian muatan-muatan item individual

Pengujian dilakukan dengan Smart PLS versi 3.0 yang menunjukkan nilai

loading faktor pada *cross loading* > 0,7 diantara indikator terhadap variabelnya serta nilai muatannya harus lebih besar untuk indikator sama terhadap variabel lainnya (Jogiyanto, 2008)

2. Pengukuran reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite reliability* dimana kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0.7 (Abdillah, 2015)

3. Pengujian validitas konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas adalah kriteria utama dalam suatu penelitian. Uji validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima dengan kriteria-kriteria tertentu. Validitas dapat dinilai secara statistik yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kedua validitas tersebut dapat diuji dengan menggunakan metode *Exploratory Factor Analysis (EFA)* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Validitas konvergen berprinsip bahwa suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai AVE dan *Cumminality* diatas 0,5 dan memenuhi uji reliabilitas diatas 0,6 (Abdillah, 2015)

4. Pengujian validitas diskriminan

Pengujian validitas diskriminan berhubungan dengan pengukuran variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi

tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksya.

5. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model structural dilakukan melalui pengujian indeks pengukuran yaitu R^2

6. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji data sampel terpilih memenuhi kriteria statistika. Beberapa prosedur pengujian hipotesis antara menyatakan hipotesisi, memilih pengujian statistik, menentukan tingkat keyakinan, menghitung nilai statistic, mendapatkan nilai uji kritis, dan menginterpretasi. Didalam PLS tidak diwajibkan data harus terdistribusi secara normal, sebagai gantinya tergantung dari prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji koefisiennya (Hair, J.F, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan beberapa kriteria diantaranya sebagai berikut:

A. *Composite reliability*

Nilai *composite reliability* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability*

<i>Composite Reliability</i>	Nilai
Sikap	0,935
Keterampilan	0,940
Teknologi	0,926
Produktivitas	0,950

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh bahwa nilai *composite reliability* pada semua indikator telah memenuhi asumsi *Composite Reliability* > 0,6 yang menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki konsistensi yang tinggi

B. Convergent Validity

Validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Nilai Convergent Validity

Convergent Validity	Nilai
Sikap	0,508
Keterampilan	0,572
Teknologi	0,586
Produktivitas	0,578

Berdasarkan Tabel 3, Validitas konvergen berprinsip bahwa suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai AVE dan *Cumminality* diatas 0,5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai semua indikator dalam blok variabel laten dapat berkorelasi tinggi dengan variabel laten itu sendiri karena telah memenuhi kriteria nilai AVE.

C. Discriminant Validity

Nilai Validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Cross Loading	Nilai
Sikap	0,713
Keterampilan	0,756
Teknologi	0,765
Produktivitas	0,760

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai *cross loading* menunjukkan nilai diatas 0,7. Hal ini memenuhi bahwa variabel laten dapat memprediksi indikator – indikator lebih baik dibanding variabel laten lainnya.

D. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *R square*. Nilai R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5 Nilai R square

R square	Nilai
Produktivitas	0,985
Teknologi	0,878

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel sikap, keterampilan dan teknologi sebesar 98,5 %. Demikian juga untuk variabel teknologi dapat dijelaskan oleh variabel sikap dan keterampilan sebesar 87,8 %. Sedangkan, sisanya adalah variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada data sampel. Pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Uji t Untuk Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Estimasi Koefisien Jalur	Nilai Error	Nilai t hitung	Keterangan
Sikap -> Produktivitas	-0,113	0,059	1,796	Berpengaruh
Sikap -> teknologi	1,030	0,063	17,412	Berpengaruh
Keterampilan -> produktivitas	0,052	0,022	2,325	Berpengaruh
Keterampilan -> teknologi	-0,132	0,074	1,769	Berpengaruh
Teknologi -> produktivitas	1,065	0,058	18,458	Berpengaruh

Pada tabel 6 diatas dapat dilihat hasil uji t. Dimana nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,66. Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 % (0,05) dan derajat besar (df) sebesar = n- k = 86-4 = 82. Sehingga diperoleh nilai t tabel

sebesar 1,66. Adapun Syarat dari uji hipotesis uji t adalah nilai t hitung > t tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari tabel 7 dibawah ini

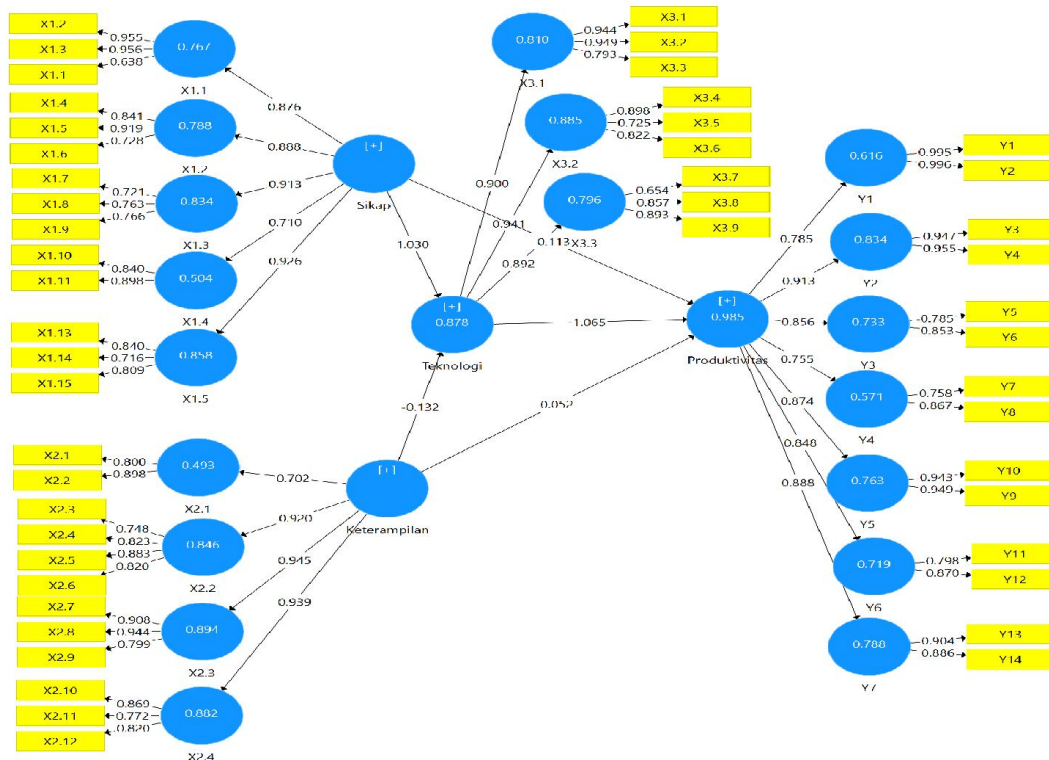
Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Estimasi Koefisien Jalur	Nilai error	Nilai t hitung	Keterangan
Sikap -> Teknologi -> Produktivitas	1,096	1,078	15,398	Berpengaruh
Keterampilan -> Teknologi -> Produktivitas	-0,140	0,078	1,807	Berpengaruh

Model Struktural

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai R² untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-value* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural.

Path coefficient dilakukan dengan melihat nilai signifikansi penagruh snatara kontrak. Tanda pada *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan dan dapat dilihat dari nilai *t test* pada saat dilakukan bootstrapping.



Gambar 1 Hasil Model Struktural

PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Pada penelitian ini fokus faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental, keterampilan dan teknologi. Sesuai dengan l

atar belakang permasalahan yang telah ungkap pada pendahuluan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh sikap mental, keterampilan dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah,tbk baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sikap mental sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Sikap mental yang baik tercermin dari karyawan yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja serta memiliki etika kerja. Sikap mental juga menunjukkan rasa puas atau tidak yang dimiliki oleh karyawan yang berhubungan dengan kesiapan karyawan dalam bekerja dan

berperan aktif dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan yang terampil akan lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki kecakapan ataupun pengalaman yang cukup. Keterampilan karyawan ditunjukkan pada kemauan karyawan untuk mengembangkan diri melalui pemanfaatan fasilitas yang diberikan kantor atau mengikuti kegiatan Pendidikan dan pelatihan.

Pada industri perbankan teknologi merupakan faktor penting dalam mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja. Sektor perbankan sangat tergantung pada penggunaan teknologi sehingga setiap karyawan yang terlihat harus mampu menguasai penggunaan teknologi tersebut. Teknologi yang tepat dan canggih akan mampu membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan secara tepat waktu dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Semakin baik tingkat teknologi dalam suatu industry maka semakin baik tingkat produktivitasnya.

Sikap mental, keterampilan dan teknologi yang dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui faktor-faktor tersebut, karyawan akan mampu menggali lebih banyak informasi yang berkaitan untuk pengembangan diri, menemukan narasumber terpercaya untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta dapat beradaptasi

penggunaan teknologi secara cepat demi peningkatan produktivitas kerja karyawan

Faktor–Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada penelitian di PT. Bank Panin Dubai Syariah,tbk menunjukkan hasil faktor-faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas berdasarkan nilai loading faktor adalah sikap mental dan teknologi.

Disamping itu, kekuatan-keuatan indikator yang membentuk variabel laten produktivitas kerja dapat dianalisis dengan menggunakan uji – t terhadap *regression weight* (Hariyadi, 2014). Namun, secara rinci indikator -I ndikator yang paling dominan mempengaruhi masing-masing variabel adalah sebagai berikut ini:

- a. Variabel sikap mental menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan ditunjukkan pada loading faktor dengan nilai 0,919 yaitu dari pernyataan “Saya pernah datang terlambat”
- b. Variabel keterampilan menunjukkan indikator yang paling dominan yang ditunjukkan pada loading faktor dengan nilai 0,944 yaitu dari pernyataan “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, tidak dapat diterapkan diperusahaan ini dikarenakan adanya perbedaan kebijakan diperusahaan sebelumnya”
- c. Variabel teknologi menunjukkan indikator yang paling dominan ditunjukkan pada loading faktor dengan nilai sebesar 0,949 yaitu dari pernyataan

“Sistem teknologi yang digunakan masih banyak permasalahan”

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk adalah sikap kerja, keterampilan dan teknologi. Nilai R² sebesar 98,5 %.
2. Indikator dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Sikap kerja indikator yang dominan “Saya pernah datang terlambat”
 - b. Keterampilan, indikator yang dominan adalah “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, tidak dapat diterapkan diperusahaan ini dikarenakan adanya perbedaan kebijakan diperusahaan sebelumnya”
 - c. Teknologi, indikator yang dominan adalah Sistem teknologi yang digunakan masih banyak permasalahan”.

SARAN

Penelitian ini perlu dilakukan penelitian selanjutnya untuk menganalisa lebih lanjut lagi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti menajemen, lingkungan kerja, Kesehatan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. dan J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam*

Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Besari, S. (2008). *Teknologi di Nusantara 40 Abad Hamabatan Inovasi*. Jakarta: Salemba Teknika.

Hair, J.F, et al. (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Unites States of America: SAGE.

Hariyadi, H. (2014). Analisa Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus : PT. Media Karya Sentosa Gresik). *Matrik*, *XV*(1), 55–65. <https://doi.org/10.30587/matrik.v15i1.xxx>

Jogiyanto. (2008). *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, *3*(1), 49–60. Retrieved from <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/154>

Neny Mukhlisani, Sritomo Wigjosoebroto, I. S. (2008). Pendekatan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan , Dan Lingkungan Kerja Di Pt Barata Indonesia (Persero)-Gresik. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi VIII*.

Ngurah, I. G., Hadi, W., & Natalia, H. A. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *4*(1), 300–308.

Nurfikasari, A., Tanuatmodjo, H., & Utami, S. A. (2019). Analisis Produktivitas

Perbankan Syariah Di Indonesia Berdasarkan Malmquist Productivity Index. *Iqtishaduna*, 10(2), 103–132.

Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung*, CV Mandar Maju.

Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Medpress.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Equilibrium*, 4(1), 96–105.