

ANALISIS
PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI (X_1) DAN KEPUASAN
KERJA (X_2) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)
DI VILLA BUANA METESEH TEMBALANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)



Disusun Oleh:

MUHAMAD RIDLUAN

NIM. 122411131

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG

2018

Drs. H. Soekhu, MH.
Krasak Rt 3/11 Pecangaan
Jepara
Heny Yuningrum, SE., M.Si.
Tanjunguri Rt 1/V Tambakaji
Ngaliyan Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lampiran : 4 (empat) Eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdra. Muhamad Ridluan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya mengadakan bimbingan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi saudara:

Nama : Muhamad Ridluan
NIM : 122411131
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul : Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Villa Buana Metesah Tembalang

Dengan ini kami mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat dimunaqasyahkan. Atas perhatian kami ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Drs. H. Soekhu, MH.
NIP. 19690120 199403 1004

Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2005



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Prof. Dr. Hamka Km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp. 024-7608454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Villa Buana Meteseh Tembalang

Pemulis : Muhamad Ridwan

NIM : 122411131

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Telah ditujikan dalam sidang *monaqorrah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo dan dinyatakan LULUS dengan predikat *cumlaude*, pada tanggal :

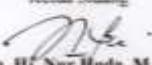
04 Juni 2018

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Srata 1 tahun akademik 2017/2018

Semarang, 10 Juli 2018

DEWAN PENGUJI

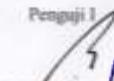
Ketua Sidang


Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag.
NIP. 196908201994032003

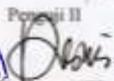
Sekretaris Sidang


Henny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 198106092007102005

Penguji I


Dr. H. Lutfi Yaitu, M.Ag.
NIP. 197004101982001001

Penguji II


H. Gede Rodin, Lc., M.Ag.
NIP. 197204162001121002

Pembimbing


Drs. H. Saekhu, MH.
NIP. 196901201994031004

Pembimbing II


Henny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 198106092007102005



MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عن ابن مسعود قال إني لأكره أن أرى الرجل فارغاً لا في عملٍ دنياً ولا آخرة

Artinya: “Dari Ibnu Mas’ud ra bahwa beliau berkata: Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.” H.R.At

Thabrani

PERSEMBAHAN

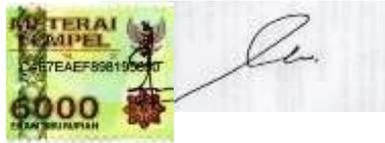
Semoga karya ini bisa memberikan rasa bangga yang tak terhingga kepada Bapak Ibu tercinta, segenap keluarga, dan orang-orang tercinta dalam hidupku yang telah memberi motivasi untuk bisa terselesaikannya karya skripsi ini.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 10 Maret 2018

Deklarator



Muhamad Ridluan

NIM : 122411131

TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut :

A. KONSONAN

ء = `	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ʿ	ي = y
ذ = Dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. VOKAL

_ = a

_ = i

_ = u

C. DIFTONG

اي = ay

او = aw

D. Syaddah

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya,
الطب al-Thibb.

E. Kata Sandang (ال.....)

Kata Sandang (ال.....) ditulis dengan al-..... misalnya
الصناعة = al-shina'ah. Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika
terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbuthah (ة)

Setiap Ta' Marbuthoh ditulis dengan “h” misalnya,
= الطبيعية المعيشة al-ma'isyah Ath-Thabi'iyah.

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah sistem yang diyakini yang dapat dipelajari dan di terapkan kemudian di kembangkan secara terus-menerus dalam organisasi dan di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/terget yang di tetapkan

Peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan (*field research*) dengan pendekatan Kuantitatif yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. *Field research* yang digunakan dalam penelitian Kuantitatif ini menghasilkan data tentang pengaruh Variabel Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh.

Jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan/responden. Penelitian yang dilakukan menggunakan alat bantu berupa kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner ini juga telah melewati uji Validitas dan Reliabilitas dengan hasil Valid dan Reliabel (Handal) Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (*independent*) berupa Budaya kerja Islami(X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). dan variabel terikat (*dependen*) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Data yang dikumpulkan pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi ganda (*multiple correlation*) yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (*simultan*) dengan variabel yang terikat (Y).

Variabel Pelayanan Islami X_1 (Budaya Kerja islami) dan X_2 (Kepuasan Kerja) memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance

tidak kurang dari 0,1 yang dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda terbebas dari Multikolenieritas. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikan 0,962 dan 0,995 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung 0,048 dan 0,006 lebih kecil ($<$) dari t-tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

Untuk Analisis Regresi Berganda, dengan menggunakan bantuan software SPSS 16.0 bisa diambil kesimpulan bahwa: Terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara variabel Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang Yang ditunjukkan pada koefisien regresi Budaya Kerja Islami (X1) sebesar -0,003 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,973 yang lebih besar dari tingkat kepercayaan sebesar (0,005 $<$ 0,05). Terdapat pengaruh yang juga kurang signifikan antara variabel Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang Yang ditunjukkan pada koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,130 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,239 yang lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 (0,000 $<$ 0,05).

Kata kunci : Hubungan, Budaya Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat, Taufiq, Hidayah dan Inayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Villa Buana Meteseh Tembalang” yang secara akademis menjadi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Di samping itu, apa yang telah tersaji ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang kepada mereka kami mengucapkan banyak terima kasih :

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islami UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Drs. H. Saekhu, MH. selaku pembimbing satu dan Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si. selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk menuntun agar skripsi ini cepat selesai.

4. Para Dosen dan Tenaga Pendidikan di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga Peneliti mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi ini,
5. kedua orang tua dan segenap keluarga yang telah mendukung baik secara moril maupun materiil selama penyusunan Skripsi ini, dan Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Sungguh kami tidak dapat memberikan balasan apapun selain Do'a semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang berlipat atas amal kebaikan yang telah diberikan.

Semarang, 10 Maret 2018

Peneliti

Muhamad Ridluan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	xi
HALAMAN DAFTAR ISI	xiii

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian.....	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.5 Sistematika Penelitian	22

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Budaya Kerja Islami	24
	2.2 Kepuasan Kerja.....	39
	2.3 Produktivitas Kerja.....	55
	2.4 Penelitian Tedahulu	71
	2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik	75
	2.6 Hipotesis	77
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis Penelitian	79
	3.2 Jenis dan Sumber Data	80
	3.3 Populasi dan Sampel	81
	3.4 Skala Pengukuran	83
	3.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data	84
	3.6 Teknis Analisis	88
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Deskripsi singkat tentang Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang	104
	4.2 Karakteristik Responden	105

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	113
4.4 Uji Asumsi Klasik	116
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	122
4.6 Uji T / Parsial	124
4.7 Uji F / Simultan	129
4.8 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	131
4.9 Pembahasan Pengaruh Budaya Kerja Islami (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang	133

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	141
B. Saran	142

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Agama Islam merupakan agama yang membawa kesejahteraan, kedamaian, menciptakan suasana sejuk dan harmonis bukan hanya di antara sesama umat manusia tetapi juga bagi seluruh makhluk Allah yang hidup di muka bumi. Karena agama Islam bersifat universal. Implementasi dari kedatangan agama Islam sebagai rahmat bagi sekalian alam ditunjukkan oleh ajaran-ajaran islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits. Rasulullah SAW, yang mengajarkan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat secara seimbang. Sebagai seorang muslim, kita di tuntut agar tidak hanya mementingkan akhirat saja atau duniawi saja, tetapi ditengah-tengah keduanya.¹

أَيُّسَ بَخَيْرٍ كُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَاهُ لِآخِرَتِهِ وَلَا آخِرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّى يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاعٌ إِلَى الْآخِرَةِ وَلَا تَكُونُوا كَلِّ عَلَى النَّاسِ (رواه ابن عساكر عن انس)

¹ Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Menejemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 158.

Artinya: “Bukanlah orang yang paling baik diantara kamu orang yang meninggalkan kepentingan dunia untuk mengejar akhirat atau meninggalkan kepentingan akhirat untuk mengejar dunia sehingga dapat memadukan keduanya. Sesungguhnya kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju kehidupan akhirat. Janganlah kamu menjadi beban orang lain.”

Rasulullah Saw mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal sholeh. Ibadah adalah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal sholeh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat islam dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi agama islam itu sendiri.

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berfikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah

satu aset penting yang di butuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya kerja. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu pekerjaan, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota untuk bekerja. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat

mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya kerja, dimana keberadaan budaya dalam suatu pekerjaan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya kerja juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.²

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Selain budaya

² Eka Sulistyowati, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Keputusan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi*, Skripsi UIN Salatiga, 2014.

organisasi dan kepuasan kerja, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional.

Kinerja dan produktivitas dalam bahasan manajemen adalah dua istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa inggris, kinerja adalah '*performance*' yang artinya tampilan. Sedangkan, makna kasar dari produktivitas atau yang bahasa inggris disebut '*productivity*' adalah sesuatu yang dihasilkan melalui proses tertentu. Istilah kinerja tidak boleh digunakan secara bergantian (*interchangable*) dengan produktivitas seperti merancukan makna efisiensi dengan lefektifan atau profitabilitas.

Pemahaman yang keliru atas dua konsep yang berbeda tersebut dalam kegiatan akan memberikan hasil yang rancu. Begitu pula, pemahaman yang tidak utuh terhadap konsep kinerja atau produktivitas juga tidak membantu seseorang untuk memperoleh hasil pengukuran yang benar. Banyak sekali mahasiswa yang meneliti tentang produktivitas karyawan di sebuah perusahaan ; namun, dalam penjelasan indikatornya ia menyebutkan sejumlah aspek yang terkait dengan kinerja. Sebaiknya, terdapat juga seorang mahasiswa yang melakukan

evaluasi kinerja karyawan dengan menyebutkan indikator yang sangat dangkal. Kekeliru tersebut pasti disebabkan karena kurang di kuasanya kedua konsep kinerja dan produktivitas dalam konteks perusahaan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Kedua praktik evaluasi di atas adalah keliru karena tidak akan menghasilkan suatu penilaian yang benar, sesuai dengan hakikatnya. Analoginya adalah bahwa bila ingin menangkap ikan di empang, maka kita menggunakan jaring ikan dan bukan senapan; dan bila ingin menangkap ikan teri, maka jaringnya harus lembut. Jaring yang berlubang besar tidak akan mampu menangkap ikan teri, yang berarti bahwa tujuan kegiatan tidak tercapai.

Istilah kinerja yang digunakan dalam pembahasan manajemen secara teknis ilmiah relatif lebih baru dibandingkan dengan istilah produktivitas. Perkembangan bahasan manajemen memang tidak bisa disangkal diperbarui oleh bahasan ilmu Ekonomi. Seperti diketahui, teori ekonomi banyak dikembangkan oleh ekonom berdasarkan amatan terhadap kegiatan industri, yang secara spesifik pada unsur produksi. Dalam sejarah perkembangan teori ekonomi, mulai dari jaman kapitalisme yang

dimulai oleh Adam Smith sampai sekarang, acuan bahasanya adalah produksi.

Sektor jasa yang berbentuk layanan dan bersumber dari kinerja karyawan secara individu sangat kurang mendapatkan pertimbangan oleh para ekonom dalam pembangunan teori ekonomi (Peter Drucker). Sehubungan dengan itu, istilah dan konsep kinerja jarang digunakan dalam bahasan ilmu ekonomi. Hanya sampai dengan awal tahun 1980-an, kinerja menjadi bahasan dalam ilmu manajemen dan bahkan menjadi kajian khusus dengan istilah manajemen kinerja (*performance management*).

Dalam bahasan ilmu ekonomi, produktivitas didefinisikan dalam dimensi yang bermacam-macam. Sebagian besar definisi produktivitas menyebutkan rasio output terhadap input. Hill (1993) dalam Stefan Tangen (2004) mendefinisikan produktivitas dengan dimensi lain yaitu rasio dari apa yang dihasilkan terhadap yang direncanakan dan juga rasio output terhadap input. *Productivity measure the relationship between output such as goods and servise produced, and inputs that include labor, capital, material and other resources.* (Produktivitas mengukur

hubungan antara output seperti barang dan jasa yang dihasilkan dan input yang meliputi tenaga, modal, bahan, dan sumber lainnya). Sejalan dengan pentingnya nilai pasar yang mengomsumsi produk, definisi produktivitas juga menyangkup pentingnya nilai kepuasan pasar, seperti yang di tanyakan oleh Museng dan Rolstadas '*productivity is the ability to satisfy the market's need for goods and services with a minimum of total resource consumption.*'(Produktivitas adalah kemampuan memuaskan kebutuhan pasar terhadap barang dan jasa yang menggunakan sejumlah sumber daya dan minimal).

Berdasarkan batasan makna produktivitas di atas, istilah produktivitas lebih sesuai (cocok) digunakan untuk menilai perusahaan, organisasi, atau industri secara kelembagaan, khususnya dalam organisasi manufaktur. Dalam perusahaan terdapat ukuran yang distingtif tentang output dan input. Unsur output yang bisa di ukur di antaranya adalah laba, jumlah barang, jumlah pelanggan, kepuasan pelanggan, jumlah barang cacat, penghambatan biaya, dan lain-lainnya. Adapun, unsur input yang bisa di ukur adalah jumlah karyawan, jumlah modal, biaya produksi, biaya peralatan, harga bahan mentah,dan seterusnya.

Hal tersebut akan menimbulkan kesulitan tersendiri bila konsep produktivitas digunakan untuk mengukur karyawan secara individu. Rasio output terhadap input menjadi rancau dan kompleks, apalagi bila semua unsur harus diwujudkan dalam bentuk nilai ekonomi atau nilai rupiah. Barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan mungkin bisa dikonversi menjadi nilai rupiah; namun, pengalaman, ketrampilan, dan pengetahuan tentang tatacara memproduksi barang sulit untuk dirupiahkan atau diquantifikasikan. Apalagi, mengukur produktivitas seorang manajer yang hasil karyanya bersifat abstrak; yakni, terselenggaranya sistem kerja secara teratur dan lancar dan modal kerjanya berbentuk kebijakan. Baik unsur input maupun input yang dibawa oleh seorang manajer sangat tidak mungkin untuk diquantifikasikan apalagi dirupiahkan.

Akhir-akhir ini, banyak para pakar ekonomi yang mempertanyakan validitas produktivitas dengan konsep yang disebutkan di atas sebagai ukuran keberhasilan perusahaan. Produktivitas selalu mengkaitkan ukurannya dengan produksi, yaitu barang dan jasa yang dihasilkan. Bila terjadi kenaikan produksi, yaitu barang kenaikan produktivitas. Pemahaman yang

demikian adalah keliru; kenaikan produksi tidak selalu meningkatkan produktivitas.³

Investasi jangka panjang pada tahun tertentu belum menghasilkan produk nyata pada tahun itu; sehingga, ukuran produktivitas menjadi rendah. Produktivitas adalah konsep relatif yang hanya dapat diketahui melalui perbandingan antar waktu dalam rangka pemenuhannya terhadap standar tertentu. menilai bahwa keuntungan (laba) perusahaan pada tahun tertentu, yang merupakan bagian dari produktivitas, adalah indikator masa lalu (lagging) dan tidak bisa digunakan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan. Diperlukan indikator masa depan yang bisa menjamin keberlangsungan usaha, yakni, pelanggan, proses produksi, dan pembelajaran/ pertumbuhan.

Pengukuran kualitas karyawan juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa nilai kontribusinya terhadap perusahaan di masa depan masih tetap positif. Sehingga, pengukuran kualitas menggunakan konsepsi produktivitas dengan ukuran rasio output terhadap input sangat tidak sesuai (tidak cocok). Sebagaimana

³ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015, h. 6.

yang di perlukan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, yang bukan hanya melalui perhitungan rasio tetapi melalui hal yang lain yang lebih luas. Konsep tersebut adalah kinerja (*performance*). Dalam bahasan manajemen batasan konsepsi kinerja lebih luas dibandingkan dengan produktivitas karena kinerja meliputi seluruh unsur ekonomi dan aspek operasional lainnya yang termasuk di dalamnya adalah produksi. Kinerja berkaitan dengan aspek kompetisi dan unggulan manufaktur; apakah menyangkut biaya, fleksibilitas, kecepatan, kecermatan, atau kualitas.

Kinerja adalah sesuatu yang di tampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang di ulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktivitas yang perhitungan nilainya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja di ukur secara kualitatif. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan (*accuracy*), keawetan (*durable*), kecocokan (*relevance*),

mengesankan (*impressive*), pemenuhan terhadap standar, dan lain-lainnya.

Dalam mengukur sebuah produk atau hasil kerja, memang tidak sesuai semua fenomena ekonomi atau sosial diukur dengan nilai produktivitas. Menilai keindahan sebuah lukisan bukan diukur dari sisi lama waktu penyelesaian lukisan, biaya pembuatan, kualitas bahan yang di gunakan, dan selanjutnya; tetapi, dari ketebalan nilai apresiasi atau kesan yang terpendam dalam jiwa pemerhati. Menilai produk otomotif juga bukan hanya dari sisi kecepatan putaran, torsi, dan tenaga yang dihasilkan. Tetapi, penilainya juga meliputi daya tahan (*endurance*), berfungsinya seluruh komponen mesin sesuai dengan standar, penggunaan bahan bakar dan pemulas, dan faktor kebisingan. Begitu pula, menilai produk laptop sebagai alat pengelolaan data digital tidak harus diukur dari kapasitas data yang dapat di olah tetapi dari sisi kecepatan, *multi tasking*, kejernihan tampilan layar, tidak adanya *carsh* (tabrakan) pada sistem kerja, kemudahan operasi, kecantikan model, dan lain-lainnya. Sehubungan dengan itu, pengukuran kualitas dalam dunia seni, otomotif, atau komputer

istilah yang digunakan adalah kinerja (*performance*) dan bukan produktivitas.

Berdasarkan ungkapan kebahasaan, seharusnya istilah *performance* (bahasa Inggris) diterjemahkan menjadi pertunjukan atau pementasan. Hal ini seperti yang digunakan dalam bidang kesenian yang mengenal adanya bahasan '*Theory of Performance*' yang bermakna teori pementasan dalam bidang seni drama. Menerjemahkan '*performance*' dengan kata 'kinerja' menjadikan banyak orang Indonesia memahaminya sebagai hasil kerja, yang identik dengan produksi.

Banyak orang Indonesia terjebak dengan menyamakan kinerja dengan hasil kerja karena kemiripan istilah. Secara kebahasaan, sisipan pada umumnya mempunyai makna tambahan yang mengacu pada jumlah banyak, frekuensi, atau sifat sama dengan aslinya. Sehingga, kata kerja yang mempunyai kata dasar kerja dan diberi sisipan -en- bermakna kerja yang banyak, sering, atau, bersifat kerja. Padahal, secara konseptual kinerja dalam melakukan tugas kerjanya. Tampilan tersebut tidak terbatas pada produk yang dihasilkan tetapi juga bagaimana mengerjakannya dan modal apa saja yang digunakan.

Bahasan di atas memberikan kesimpulan bahwa membuat penilaian karyawan pada unsur produktivitas sangat tidak tepat. Penilaian keberhasilan karyawan secara individu menggunakan konsepsi kinerja (*performance*). Istilah produktivitas terkait dengan konsepsi ekonomi dan bisa digunakan untuk menghitung nilai profitabilitas perusahaan. Sekalipun secara faktual produktivitas dan profitabilitas tidak selalu sejalan karena profitabilitas adalah konsepsi produktivitas yang lebih khusus dan pada umumnya didefinisikan dengan rasio antara hasil kerja yang diperoleh dengan biaya.⁴

Mengukur kualitas karyawan dengan konsepsi produktivitas dapat dilakukan bila menggunakan konsepsi perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan standar kualitas yang ditetapkan. Dalam konsepsi perbandingan antara hasil kerja karyawan diperoleh dengan besaran rasio antara pekerjaan yang dilakukan dengan yang ditetapkan. Sekalipun demikian, menentukan buku mutu sebagai sasaran bagi setiap karyawan bukan pekerjaan yang mudah, apalagi bila tugas dan

⁴ *Ibid.*, h. 8.

tanggung jawab kerjanya bukan hal yang kongkret tetapi bersifat abstrak.

Seperti yang disebutkan diatas ukuran kinerja adalah kualitas dan bukan kuantitas. Ukuran kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan pada umumnya secara berurutan adalah unggul (*extraordinary*), pujian (*excellent*), sedang atau memenuhi persyaratan (*exceed the requirement*), kurang (*fair*), dan tidak memenuhi standar (*below standard*). Semua ukuran kinerja yang disebutkan di atas adalah abstrak, dan antara satu nilai dengan lainnya tidak bersifat diskrit tetapi kontinum. Para penilai pada umumnya menstransformasikan konstruk kinerja dengan nilai kuantitatif yang ada pada di New Villa Buana Meteseh seperti contoh tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Kehadiran Karyawan dalam satu bulan

Bulan	Absen karyawan
September 2016	80%
Oktober	85%
November	82%
Desember	90%
Januari 2017	89%
Februari	80%

Sumber: data absensi karyawan villa buana meteseh

Sekalipun demikian, sesuai dengan salah satu fungsi pengetahuan ilmiah yang berbentuk diskripsi, setiap peneliti harus membuat deskripsi kinerja karyawan yang ditelitinya dengan ungkapan yang bermakna. Kinerja karyawan yang dipaparkan melalui angka statistik; misalnya, rata-rata nilai, simpangan baku, variansi atau distribusifrekuensi sebenarnya tidak cukup karena tidak bermakna secara operasional. Begitu pula, dalam penelitian kuantitatif yang hanya melaporkan bahwa terhadap hubungan signifikan antar variabel yang diteliti juga tidak cukup. Yang seharusnya diskripsikan dalam hasil penelitiannya adalah seberapa banyak kinerja karyawan yang dianggap unggul(modus), sedang, atau tidak memenuhi syarat. Selanjutnya, perlu didiskripsikan pula bada ciri keunggulan kinerja pada satu kelompok di bandingkan dengan kelompok yang lainnya.

Dan dalam perusahaan biasanya mengupayakan banyak hal agar kepuasan kerja para karyawannya meningkat, namun semua kembali ke individu, bergantung pada motivasi individu untuk bekerja. Kepuasan kerja dapat di dinifisikan sebagai suatu

prasaan positif tentang pekerjaan seseorang.⁵ Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting.

Kepuasan kerja merupakan drajat atau tingkatan prasaan positif maupun negatif seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap atau respons emosional terhadap tugas seorang sebagaimana kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki prasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.⁶

Pentingnya kepuasan kerja dapat di tunjukan pada konteks dari dua keputusan yang di ambil mengenai pekerjaannya. Keputusan pertama adalah keputusan untuk menjadi bagian, baik untuk bergabung dalam organisasi maupun untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Keputusan ini menekankan pada kehadiran dan lamanya bergabung. Karena itu, kepuasan dapat

⁵ *Ibid.*, h. 12.

⁶ Rahayu S. Purnami, S.Si.,M.M, *Sikap Positif*, Kunci Sukses dalam Berkarir, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2014, h. 167.

mempengaruhi tingkat absensi atau pengabaian seseorang untuk berangkat kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh pada *turnover* atau keputusan seseorang untuk berhenti bekerja. Keputusan kedua adalah keputusan untuk menampilkan, Artinya bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja pada level yang tinggi.

Namun terdapat pula beberapa penelitian empiris yang menemukan bahwa budaya kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Villa Buana muncul merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang properti yang terletak di tembalang semarang dan telah berdiri sejak tahun 2012. Guna merealisasikan visinya “menjadi industri properti yang dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan lingkungan “, secara pasti Villa Buana muncul bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif. Oleh karena itu, Villa Buana muncul perlu di dukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing. Dimana dalam hal ini diperlukan adanya

kepuasan kerja dan produktivitas pada diri setiap individu karyawan yang terbentuk melalui budaya kerja di dalam Villa Buana, muncul sehingga dapat menciptakan kinerja optimal.

Perilaku kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak akan tercipta apabila New Villa Buana tidak memberikan arahan kepada para karyawan, baik karyawan yang telah lama maupun karyawan yang baru masuk. Organisasi kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut ditunjukkan karena Villa Buana muncul ingin mengembangkan usahanya di bidang properti dengan baik dan memberikan jaminan kualitas pada setiap produknya. Untuk dapat melihat lebih lanjut pengaruh budaya organisasi, budaya kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, ada juga pengaruh negatif dalam karyawan yang profesional, tidak tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh Villa Buana untuk karyawan dan ada juga yang sangat profesional dapat di buktikan kenerjanya yang sangat positif dampaknya, kepuasan kerja menurut karyawan sendiri banyak yang bilang kepuasan itu yaitu masalah gaji dan rekan kerja yang bisa membuat karyawan itu sendiri nyaman dengan

kerjanya dan dari uraian di atas yang sudah di jelaskan, peneliti tertarik untuk meneriti permasalahan ini deng judul ”ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI VILLA BUANA METESEH TEMBALANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka penulis terlebih dahulu membuat batasan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Seberapa signifikan Budaya kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Villa Buanan meteseh Tembalang?
- 2) Seberapa signifikan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Villa Buana meteseh Tembalang?
- 3) Seberapa signifikan Budaya kerja islami dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Villa Buana meteseh Tembalang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja islami dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah :

- 1) Bagi penelitian melatih bekerja dan berfikir dengan cara mempraktekan ilmu-ilmu yang telah di peroleh selama mengikuti perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

- 2) Bagi Villa Buana Meteseh Tembalang dengan dilakukannya penelitian ini dapat memperkuat eksistensi di Villa Buana Meteseh Tembalang di masyarakat luas, memberikan informasi tambahan serta pengetahuan yang di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan usaha secara syariah.
- 3) Bagi UIN Walisongo Semarang sebagai tambahan referensi dan informasi, khususnya bagi akademik mengenai analisis pengaruh budaya kerja islami kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Villa Buana Meteseh Tembang.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan. Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

- Bab II : Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran Teoritis. Dalam bab ini di uraikan tentang pengertian budaya kerja islami, teori kepuasan kerja, teori produktivitas, kerangka teoritis, hipotesis penelitian terdahulu.
- Bab III : Metode penelitian, dalam bab ini berisikan dari jenis dan sumber data, populasi dan sampel, penentuan jumlah sampel, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.
- Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini dibahas tentang gambaran umum perusahaan dan karakteristik respon, diskripsi data penelitian, uji validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan dan implikasi penelitian.
- Bab V : Penutup. Merupakan bagian akhir skripsi ini, berisi kesimpulan, saran dan penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja Islami

1) Pengertian Budaya kerja.

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta “Buddhayah”. Bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.¹

Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang terjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja.²

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 161

² Triguno, *Budaya Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 1995, h. 3

Melaksanakan budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menciptakan produktivitas kerja yang memadai.

Budaya Perusahaan seperti halnya pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala sosial atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan kerjasama (*team work*) secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok. Perusahaan dianjurkan untuk semakin sensitif terhadap kebutuhan SDM tersebut (ingat teori kebutuhan dari Maslow). Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya kerja dalam perspektif Islam.³

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang di tekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

³ Ahlami, Budaya Kerja Menurut Persepektif Islam, diambil dari <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-persepektif-islam.html>. 3 Oktober 2011, 19.17

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Secara peraktis dalam buku pedoman pengembangan Budaya Kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.

4. Dalam peroses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan social.

Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”.⁴

Budaya kerja umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif maupun positif, dengan catatan sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu adalah bagian dari ajaran Islam.⁵

⁴ <http://fathulwahid.staff.uui.ac.id/2007/10/04/membangun-budaya-kerjaislami/> oleh fathul wahid. 3 Oktober 2011, 20.01

⁵ Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003, h. 64-65

Adapun Seminar KORPRI pada Organisasi Pemerintahan dalam budaya kerja, berkesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin keseimbangan kehidupan bangsa.
3. Budaya kerja sangat erat kaitanya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya pekerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu di karenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja terbentuk secara positif

akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlinya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian di ikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang di tunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang di jalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

3) Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang di olah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang di harapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus di upayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan

Ada beberapa komponen-komponen budaya kerja ⁶

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi

⁶ Ndraha, *komponen-komponen budaya kerja* .2005.h. 209

pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Perilaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap pekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

5. Etos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

4) Budaya Kerja menurut perspektif Islam

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didenifisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya di katakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standar atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera.

Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Contoh budaya kerja yang di terapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *shiddiq, fathanah, amanah, dan tabliq*⁷.

1. *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan agama Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Alwaah, 1989, h. 417.

sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Firman Allah at-taubah: ayat 19 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya “*hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.*”

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja)

2. *Fathanah* berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi

yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum. Surat Yusuf ayat 55 yang berbunyi:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

Artinya : *Berkata Yusuf: “jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.*

3. *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang baik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. An-Nissa’: 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”*

4. *Tabliq*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabliq* yang di sampaikan dengan hikmah, kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Di samping “SIFAT” yang di bahas diatas, *corporate culture* dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan sholat berjama’ah, do’a diawal dan di akhir bekerja, dan sebagainya.

Ada beberapa tinjauan ajaran Islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain : kerja keras dan kerja sama terdapat dalam surat QS. Al Insyiqoq ayat 6 :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya: “hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemuinya”

Maksud di atas yaitu manusia di dunia baik di sadarnya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasanya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.⁸

Adapun surat Al Mulq ayat 15 yang berbunyi:

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلْوَالًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezkinya. Dan hanya kepadanya lah kamu (kembali setelah) di bangkitkan.”

⁸ *Ibid*, h. 416

2.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan

seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang di anggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai

pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses prasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini mengajurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasaan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Ketidakpuasaan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaiknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam

pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya, kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Bila harapan lebih besar dari apa yang di terima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini meyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tegang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan

adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4) Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan

mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagi usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu

didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4. *Organizational commitmen*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Ketidakhadiran (Absenteeisme)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6. Perputaran (Turnover)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7. Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi Prestasi kerja/kinerja Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (Absentisme)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara

kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Sementara itu antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya pekerja (Turnover)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Menurut Robbins ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu :

- a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 - b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
 - d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membeda perusahaan terhadap kritik dari luar.
- 6) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Adapun cara meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan

dari salah satu tipe tugas yang lainnya (yang di sesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus di lakukan adalah dengan tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja di gaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja di gaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan

kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka., yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang di padatkan), dimana jumlah pekerjaan perharinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan perhari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang d
5. irasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti : *health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.*

2.3 Produktivitas kerja

1) Pengertian produktivitas

Menurut George J. Washin yang diterjemahkan oleh Slamet Saksiono mengemukakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumberdaya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti produktivitas adalah “keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang“.

Produktivitas menurut Riyanto mengandung pengertian “produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang yang di hasilkan (*output*)”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas menunjukkan kegunannya dalam membantu menegvaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk

menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.⁹

John Suprihanto menyebutkan bahwa dalam produktivitas terkandung 3 hal pokok yaitu:¹⁰

1. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu.
2. Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan penghasilan (*input*).
3. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara

⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 21

¹⁰ John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987, h. 17

hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).¹¹

Sedangkan produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memnuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik

¹¹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004, h. 9

terhadap tetangganya.¹² Allah SWT, berfirman : Surat Al-Isra“ ayat 70 yang berbunyi :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”*.¹³

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

¹² Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, h. 53

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Alwaah, 1989, h. 435

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia itu sendiri maupun yang berhubungan lingkungan dimana ia bekerja baik dari intern perusahaan itu sendiri maupun ekstern perusahaan (kebijakan pemerintah). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses operasional atau kinerja perusahaan, selain tenaga kerja harus juga di dukung oleh faktor-faktor pendukung produktivitas kerja.

Bahwa terdapat 6 (enam) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti : kesedian untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang di tentukan oleh pendidikan, latihan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama

antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.

4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Dari beberapa faktor tersebut di atas faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah pemimpin dan hubungan antara rekan kerja. Di samping hal tersebut, berdasarkan faktor-faktor di atas, maka dapat dilihat bahwa perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat, dan kecepatan kerja sehingga dapat mencapai produktivitas.

Tak kalah pentingnya dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan

menejemen dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai, mengingat peranan menejemen sangat penting untuk peningkatkan produktivitas pada perusahaan.

Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan berupaya untuk selalu mematuhi dan menaati kesepakatan atau ketentuan yang telah disepakati bersama. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan lebih banyak pekerjaan atau produk yang diselesaikan.

2. Komitmen

Komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang di mulai dari pimpinan.

3. Sikap mental

Merupakan bentuk ekspresi atas pekerjaan yang di hadapi oleh karyawan yang berkaitan erat dengan motivasi dan etika dalam bekerja.

4. Kepahaman kerja

Semakin paham seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

5. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di ukur melalui seberapa banyak jumlah produk atau jasa yang di hasilkan.

6. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan penilaian atau pengukuran hasil kerja yang tidak hanya dilihat dari besaran jumlahnya namun dari segi mutu atau kualitas produk maupun jasa yang di hasilkan.

7. Menejemen

Menejemen di sisni dapat di artikan sebagai sebuah sistem yang di terapkan oleh seorang pemimpin untuk mengelola atau memimpin bawahannya. Jika pola kepemimpinan yang dilaksanakan tepat maka akan mendorong kinerja karyawan lebih produktivitas.

8. lingkungan kerja

lingkungan kerja yang baik akan selalu memberikan motivasi karyawan agar senang bekerja menuju produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang telah diterapkan.

9. Inisiatif

Semakin tinggi tingkat seorang karyawan akan mempercepat atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan.karyawan akan lebih banyak memiliki cara yang beragam untuk menyelesaikan pekerjaannya bahkan untuk pekerjaan baru sekalipun.

10. Fasilitas kerja

Apabila fasilitas yang digunakan mendukung maka akan memungkinkan ketepatan dalam memproses suatu pekerjaan akan lebih cepat dan bermutu.

Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan.

Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi.

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya

hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan

bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Adapun karakteristik produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik dan cara menyelesaikan tugas yang lebih baik lagi.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
4. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
5. Bersikap positif terhadap pekerjaan. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
6. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
7. Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.

8. Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.
9. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biay-biaya.
10. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
11. Seringkali melampaui standar yang telah ditetapkan.
12. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
13. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Berdasarkan karakteristik produktivitas kerja di atas, penulis menjadikan empat belas karakteristik produktivitas kerja tersebut sebagai indikator mengenai produktivitas kerja karyawan new Villa buana meteseh, tembalang, semarang.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono kepemimpinan adalah

“kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan”.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Gairah pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi, maka dari itu suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil peneliti terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini adapun hasil dari beberapa peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2.1

Peneliti terdahulu

No	Nama, Tahun, judul	Variabel / indikator	Pendekatan, Metode dan Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Lusita Atrida Sirait, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Studi pada PT (Persero) pelabuhan Indonesia 1 Cabang Belawan)	Budaya Organisasi (X), Produktivitas Pegawai (Y),	Kuantitatif, korelasional, Korelasi Product, Moment, Determinan	Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya dan organisasi dan produktivitas kerja pegawai.
2	Tri Widodo 2010 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada pegawai Kecamatan sidorejo kota Salatiga)	Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda Uji T, Uji F	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap

				kinerja pegawai kacamata Sidorejo Kota Salatiga
3	Vidi Primadhania 2012 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Otsuka	Budaya Organisasi (X), Produktivitas Kerja Karyawan (Y),	Kuantitatif, Analisis regresi linier, Uji F, Uji T	Hasil uji regresi yang sederhana terbukti signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Otsuka Indonesia Jakarta
4	Muhamad Zama'syan 2010 Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati	Etos Kerja (XI), Budaya Organisasi Islam (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda Uji t, Uji F, Uji Koefisien, Determinasi	Dilihat secara simultan variabel- variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati, sebesar 32,574.

				<p>Kedua secara persial dengan uji T nilai etos kerja Islam (X1) sebesar 2,940 dan nilai budaya kerja islam (X2) sebesar 3,752.</p> <p>Ketiga, secara koefisien determinan sebesar 0,608 atau 60,8%.</p>
--	--	--	--	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada beberapa variasi variabel X1 dan X2 penelitian yang digunakan dengan tetap menggunakan variabel Y yang sama. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian juga berbeda yang menyebabkan terjadinya perbedaan pada perhitungan angka-angka kuantitatif dan hasil akhir penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik

Dari konsep-konsep teori yang telah dikemukakan terdahulu, selanjutnya disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja.

Nilai budaya kerja Islami adalah nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif yang berasal dari jaran islam. Nilai tersebut dipedomani secara individu atau kelompok yang dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Seorang karyawan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

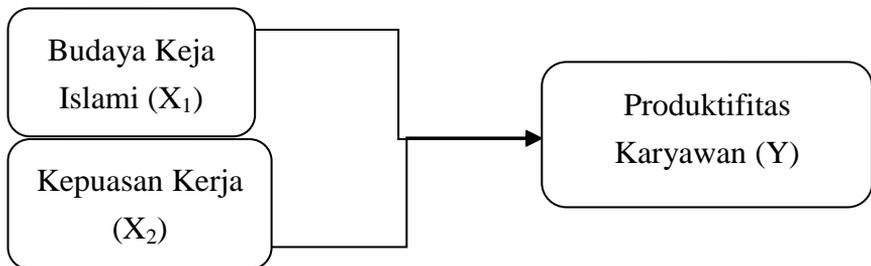
3. Pengaruh Variabel Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan pengertian Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara simultan akan menentukan Produktivitas Kerja karyawan, maka dapat diharapkan tercapainya peningkatan Produktivitas Kerja karyawan yang pada gilirannya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang handal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan pada uraian pendahuluan dan landasan teori, maka model penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Teoritik



2.6 Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹⁴ Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis asosiatif sebab akibat karena dirumuskan untuk mendapatkan jawaban bersifat hubungan yang mempengaruhi antara lebih dari dua variabel. Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Budaya Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

H3 : Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Yang selanjutnya hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk angka-angka atau statistika.¹

Penelitian ini juga menggunakan metode Deskriptif Korelatif. Pengertian penelitian Deskriptif Korelatif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam bahasa yang lebih mudah, penelitian ini harus memiliki sekurang-kurangnya 2 (dua) variabel, 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun ciri-ciri dari penelitian atau skripsi kuantitatif

¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, h. 5.

korelasional adalah menggunakan kata kunci “hubungan”.² Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh budaya kerja islami dan kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, adalah data yang diperoleh dari sumber pertama.³ Data primer dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden (karyawan Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang).
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu.⁴ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari manajemen Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang berupa jumlah karyawan

² Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kebidanan*, Cet. III, Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta, 2002, h. 5.

³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, h. 5.

⁴ Blasius Sudarsono, *Antologi kepustakawanan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006, h. 55.

Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang dan hal lain yang terkait dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang yang berjumlah 100 karyawan.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Secara umum sampel penelitian adalah bagian dari Populasi yang mewakili karakteristik populasi yang hendak diteliti dalam suatu penelitian. Sampel mempunyai cakupan lebih kecil daripada populasi.⁶

⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Cv. Alfabeta, 2013, h. 61.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 134-185.

Untuk mendapatkan banyaknya jumlah sampel maka digunakanlah teknik pengambilan sampel atau sering disebut dengan *sampling*. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulanya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.⁷ Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah dengan cara sensus, yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Karena Jumlah Populasi/respondennya tidak lebih dari 100 orang maka sampel diambil adalah semuanya.⁸ Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan/responden.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, h.81.

⁸ Suharsimi Arikunto., *Op Cit.*

3.4 Skala Pengukuran

Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat bantu berupa kuesioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁹

Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.¹⁰ Skala *likert* 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, h.

¹⁰ *Ibid*, h. 133

1. Skor 5 untuk jawaban Selalu (SI)
2. Skor 4 untuk jawaban Sering (Sr)
3. Skor 3 untuk jawaban Kadang-kadang (K)
4. Skor 2 untuk jawaban Jarang sekali (JS)
5. Skor 1 untuk jawaban Tidak Pernah (TP)

3.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data

Variabel penelitian adalah Objek Penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian pada suatu penelitian.¹¹ Budiyo mengartikan variabel sebagai konstruk-konstruk atau sifat-sifat yang diteliti. dapat pula dikatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang menggolongkan anggota-anggota kelompok ke dalam beberapa golongan.¹² Sugiyono mengartikan variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari hubungan variabel satu

¹¹ Suharsimi, *Op. Cit.*, h. 161.

¹² *Budiyo*, Statistika untuk penelitian, Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2009, h. 4-5.

dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi variabel independen (variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat), dan variabel Dependent (variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas).¹³ Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*) berikut ini:

1. Variabel bebas/tidak bergantung pada variabel lain (*independent*), yaitu Budaya kerja Islami (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).
2. Variabel terikat/bergantung pada variabel lain (*dependen*), yaitu Produktifitas Kerja Karyawan (Y).

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 60-64.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Budaya Kerja Islami (X ₁)	Budaya kerja Islami adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja berdasarkan nilai-nilai ajaran islam.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Shiddiq</i> (Jujur) - <i>Istiqomah</i> (konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik) - <i>Fathanah</i> (mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban) - <i>Amanah</i>, (memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban) - <i>Tabliq</i>, (mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita) 	Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i>

		sehari-hari).	
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Aktualisasi diri (perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut) - Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>). - Hubungan dengan teman sekerja. - Adanya Promosi (kenaikan pangkat). - Gaji atau upah (<i>pay</i>).¹⁴ 	Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i>
Produktifitas Karyawan (Y)	Produktivitas menurut Riyanto adalah kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, dan peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (<i>input</i>) dengan jumlah barang yang di hasilkan (<i>output</i>)”.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan diri seseorang untuk benar-benar mencurahkan seluruh kemampuan yang Saudara miliki untuk bekerja dan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan. - Pengorbanan seseorang dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja. - Sikap mental 	Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i>

¹⁴ Menurut Luthans (1997, h. 431)

		<p>seseorang ketika atasan memberikan teguran bila melakukan kekeliruan dalam pekerjaan dan memberi batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.</p>	
--	--	--	--

3.6 Teknis Analisis

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik *Korelasi*, yaitu teknik analisis statistik yang menguji ada atau tidak hubungan antara dua variabel atau lebih.¹⁵

Korelasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah korelasi ganda. Korelasi pada korelasi ganda (*multyple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel bebas (X1 dan X2)

¹⁵ Sumani, Metodologi Penelitian Kuantitatif, English Teaching Dept. FPBS IKIP PGRI Madiun, dikutip dari <https://showmany.wordpress.com>.

secara bersama-sama (*simultan*) dengan variabel yang terikat (Y).

Besar kecilnya hubungan antara dua variabel dinyatakan dalam bilangan yang disebut *Koefisien Korelasi*:

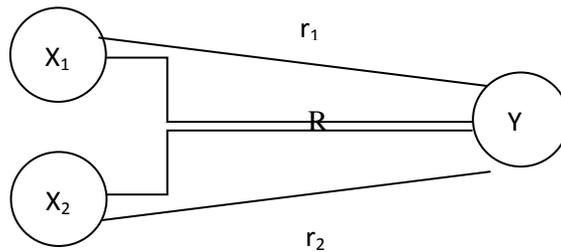
- a. Besarnya Koefisien antara -1, 0, +1.
- b. Besaran koefisien -1 & +1 adalah hubungan yang sempurna.
- c. Nilai Koefisien 0 atau mendekati 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

Arah Hubungan antara dua variabel adalah sebagai berikut:

- a. Positif (Koefisien 0 s/d 1).
- b. Negatif (Koefisien 0 s/d -1).
- c. Nihil (Koefisien 0)

Pemahaman tentang korelasi ganda dapat dilihat melalui gambar berikut:

Korelasi Ganda



Keterangan:

X_1 = Budaya Kerja Islami

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

R = korelasi ganda antara variabel X_1 bersama X_2 dengan variabel Y

r_1 = korelasi searah (Parsial) antara variabel X_1 dan variabel Y

r_2 = korelasi searah (Parsial) antara variabel X_2 dan variabel Y

Agar instrumen dapat dipercaya, maka harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini untuk menguji validitas setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel. Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid berarti sah atau tepat apa yang diukur.¹⁶

Jika ingin mengukur berat badan, maka harus menggunakan timbangan. Sedangkan jika ingin mengukur tinggi badan, maka harus menggunakan meteran. Itulah yang dimaksud dengan validitas. Jadi validitas dapat diartikan sebagai tingkat kesahihan

¹⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h. 173.

alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁷

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuesioner tersebut. Peneliti menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment* dengan angka kasar dengan rumus sebagai berikut :¹⁸

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan : Σ dibaca Sigma = Jumlah

¹⁷ <https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html> diunduh pada tanggal 7 Januari 2017.

¹⁸ Sudjana (2005: 72)

Dimana :

r_{xy} = Angka indeks korelasi " r " product moment

Σxy = Jumlah perkalian antara nilai x dan y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai x

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai y

(Σx^2) = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

(Σy^2) = jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

N = Jumlah Responden

Dalam pengujian validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Peneliti menggunakan sampel untuk uji kuesioner sebanyak 100 orang responden dengan signifikansi 10% (0,1). Besarnya *degree of freedom* (df) = n - 2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dari sini di dapat nilai $df = n - 2$, $df = 100 - 2 = 98$. Cara membaca *tabel r* nya, kita lihat *tabel r* product moment pada signifikansi 0,1 didapatkan angka r tabel = 0,1654. Selanjutnya akan dihitung bandingkan antara nilai r yang di dapat dari *tabel r* dengan r hitung (hasil perhitungan). Jika r

hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabel adalah handal yaitu digunakan kapan saja dan dimana saja maka hasilnya tetaplah sama.¹⁹

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan koefisien *Croanbach Alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki *Alpha (a) > 0,60* atau lebih besar dari 0,60.²⁰

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggungjawabkan digunakan Uji Asumsi

¹⁹ <https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html> diunduh pada tanggal 7 Januari 2017.

²⁰ Husain Umar, *Research Method in Finance and Banking*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2000, h. 135.

Klasik. Uji Asumsi Klasik merupakan salah satu pengujian prasyarat pada Regresi Linear Berganda. Uji asumsi klasik bisa menggunakan Uji Asumsi Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dalam suatu model Regresi Linear Berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_2).

Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation*

Factor (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- Apabila *tolerance value* lebih besar ($>$) dari 0.1 dan *VIF* lebih kecil ($<$) dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
- Apabila *tolerance value* lebih kecil ($<$) dari 0.1 dan *VIF* lebih besar ($>$) dari 10, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.²¹

Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variable independent tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut

²¹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005, h. 58.

dan juga nilai standard errornya menjadi tak terhingga.

2. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk menguji terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar scatterplot dengan dasar keputusan sebagai berikut:

- Jika pada grafik *scatter plot* terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat

disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.

- Jika pada grafik *scatter plot*, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

(*variance* sama/Homoskedastisitas)

Uji Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot* mempunyai kelemahan yang signifikan sebab jumlah pengamatan tertentu sangat mempengaruhi hasil *ploting*. Oleh sebab itu, untuk mempertegas apakah terjadi masalah Heteroskedastisitas atau tidak maka perlu dilakukan Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glesjer*. Dasar pengambilan keputusan adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas jika nilai t-hitung lebih kecil (<) dari t-tabel dan nilai signifikansi

lebih besar dari 0,05. Terjadi Heterokedastisitas jika nilai t-hitung lebih besar ($>$) dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk mengetahui besarnya t-tabel, bisa dengan melihat tabel T statistika dengan sebelumnya menentukan besarnya *degree of freedom* dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $100 - 2 = 98$ atau df 98 dan taraf signifikansinya adalah 10%. Dari data ini dan setelah melihat tabel T statistika, maka bisa diketahui bahwa besar t-tabel pada penelitian ini adalah 1,661.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda untuk menganalisa data karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas (variabel X_1 , dan X_2). Dalam analisis ini juga dapat diketahui dengan analisis linier berganda untuk mengetahui sejauhmana variabel *independen* mempunyai

pengaruh *dependen*.²² Uji ini digunakan untuk menjawab permasalahan apakah variabel budaya kerja islami (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di Villa Buana Metheseh Tembalang Semarang (Y). Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan di Villa Buana
Meteseh

Tembalang Semarang.

a = Nilai Intersep (konstanta)

X_1 = Budaya Kerja islami

X_2 = Kepuasan Kerja

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan
yang terjadi

²² Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 269.

pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas

(variabel X).

e = Error / kesalahan dalam memprediksi data sampel.

Penggunaan nilai konstanta (a) dilakukan jika satuan-satuan variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*) tidak sama.

3.7.5 Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) atau sering disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai Koefisien determinasi (*R Square*) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 (nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

3.7.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan (serentak) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen adalah diterima. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel "Anova".

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi singkat tentang Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang

Villa Buana adalah perumahan yang berlokasi di Meteseh, Tembalang, Semarang. Perumahan Villa Buana Meteseh ini berada di atas lahan seluas 1,5 hektar. Perumahan Villa Buana Meteseh Tembalang adalah milik perusahaan yang bergerak di bisnis properti bernama PT. DS Langgeng Barokah yang memiliki kantor pemasaran di Perum New Villa Buana Meteseh Jl. Sumber rejo Meteseh Tembalang Semarang.

Perumahan ini menghadirkan beberapa keunggulan diantaranya berada di tanah datar, tepi jalan raya, jalan lingkungan luas yakni enam meter, dekat dengan pasar, 5 menit dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ketileng Semarang, 10 menit dari Kampus Universitas Diponegoro (UNDIP) Tembalang, dekat dengan minimarket, dan bebas banjir.

Perumahan Villa Buana Meteseh memiliki total 79 unit yakni tipe 36 ada 36 (tiga puluh enam) unit, tipe 45 ada 32 (tiga puluh dua) unit, dan 11 (sebelas) ruko dengan fasilitas Musholla dan taman bermain. Perumahan di Villa Buana Meteseh memiliki 2 (dua) kamar tidur, 1 (satu) kamar mandi, *carport* (tempat parkir mobil), daya listrik 1300 watt, dan air bersih artesis.

1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberi informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Adapun karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang yang berjumlah 100 orang. Berdasarkan hasil

penelitian terhadap 100 responden melalui kuesioner didapat gambaran sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data jenis kelamin responden di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang dibagi menjadi dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan dengan presentase sebagai berikut:

Table 4.1

Persentase Jenis Kelamin Responden

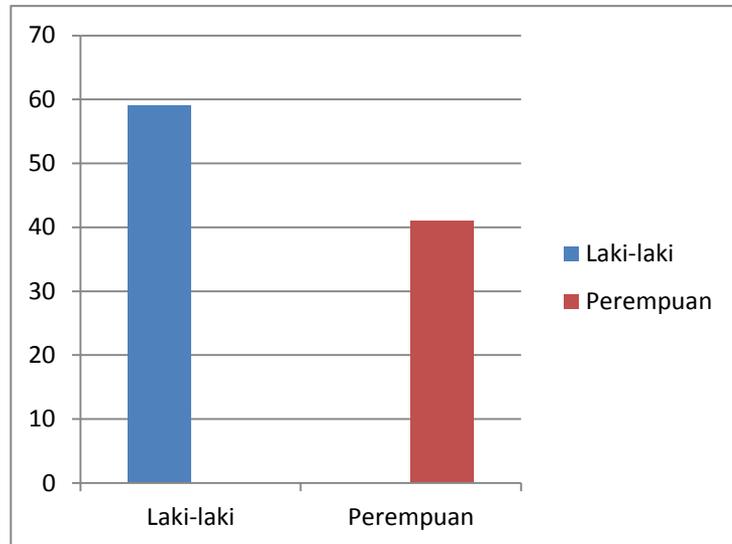
jenis kelamin	responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	59	59
Perempuan	41	41
Total	100	100

Sumber :*Data Primer yang Diolah 2017.*

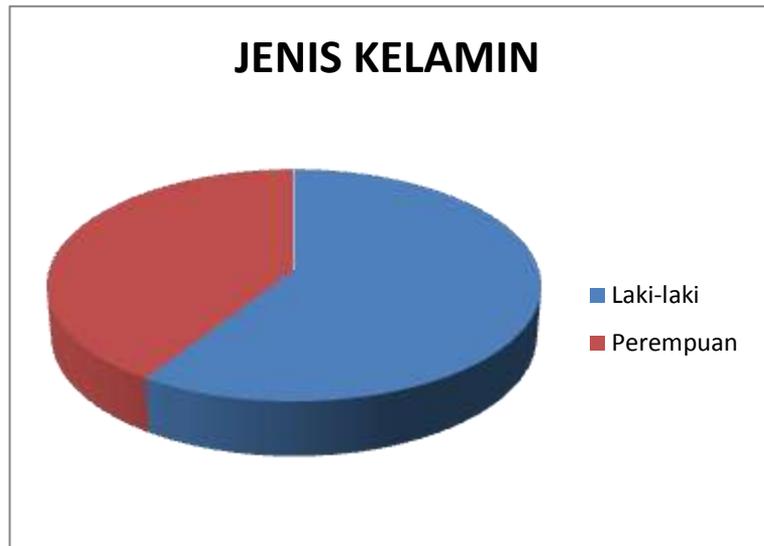
Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang yang diambil menjadi responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 59 responden atau dengan

persentase 59% dan perempuan berjumlah 41 responden atau dengan persentase 41%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang adalah laki-laki. Sesuai dengan data di atas, sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 1.1 dan 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.1



Gambar 1.2



4.2.2 Usia Responden

Data mengenai usia responden peneliti mengelompokkan menjadi lima jenis, diantaranya adalah kurang dari 20 tahun, 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Adapun data dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Persentase Usia Responden

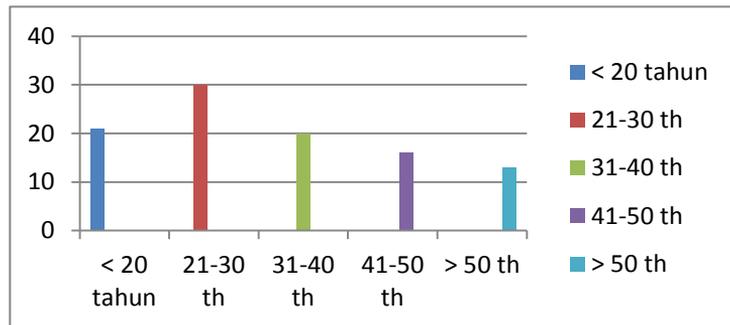
Usia	responden (orang)	persentase (%)
kurang dari 20 th	21	21
21 - 30 th	30	30
31 - 40 th	20	20
41 - 50 th	16	16
lebih dari 50 th	13	13
Total	100	100

Sumber : *Data Primer yang Diolah 2017.*

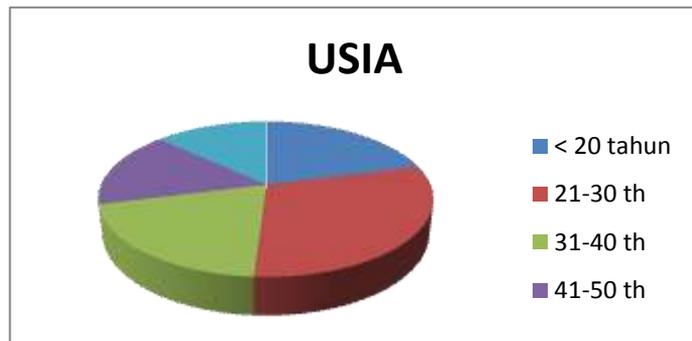
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa reponden yang berusia yang kurang dari 20 tahun sebanyak 21 orang atau denga persentase 21%, sedangkan yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 30 orang atau dengan persentase 30%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 20 %, usia 41 – 50 tahun sebanyak 16 orang atau dengan persentase 16%, usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau dengan persentase 13%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Villa

Buana Meteseh Tembalang Semarang berusia antara 21-30 tahun. Sesuai dengan data di atas, sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 1.3 dan 1.4 sebagai berikut:

Gambar 1.3



Gambar 1.4



4.2.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu : SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi. Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Table 4.3

Persentase Pendidikan Responden

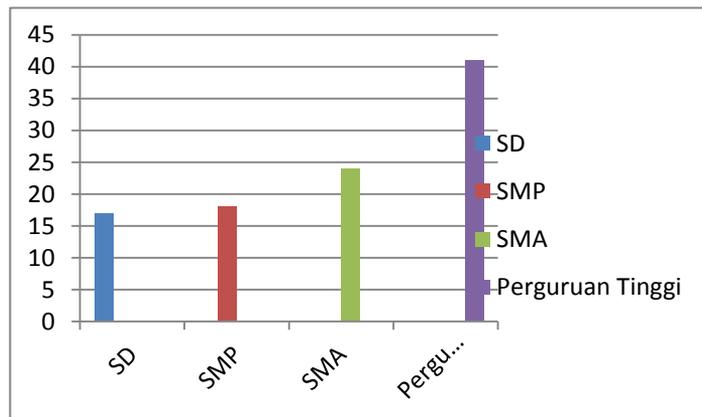
Pendidikan	responden (orang)	persentase (%)
SD	17	17
SMP	18	18
SMA	24	24
Perguruan Tinggi	41	41
Total	100	100

Sumber :*Data Primer yang Diolah 2017.*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SD sebesar 17 orang atau dengan persentase 17%, SMP sebesar 18 orang atau dengan persentase 18%, SMA

sebesar 24 orang atau dengan persentase 24%, Perguruan Tinggi 41 orang atau dengan persentase 41%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang adalah perguruan Tinggi. Sesuai dengan data di atas, sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 1.5 dan 1.6 sebagai berikut:

Gambar 1.5



Gambar 1.6



1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrument, peneliti menggunakan analisis Microsoft Excel. Dalam pengujian validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Besarnya *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $100-2 = 98$ atau df 98 dengan *alpha* 0,1 % didapat r tabel 0,1654. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	total correlation (r Hitung)	r table	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	Pertanyaan 1	0.9057	0,1654	Valid
	Pertanyaan 2	0.8283	0,1654	Valid
	Pertanyaan 3	0.8242	0,1654	Valid
	Pertanyaan 4	0.8030	0,1654	Valid
	Pertanyaan 5	0.8585	0,1654	Valid
<i>Kepuasan Kerja (X2)</i>	Pertanyaan 6	0.7510	0,1654	Valid
	Pertanyaan 7	0.7971	0,1654	Valid
	Pertanyaan 8	0.7613	0,1654	Valid
	Pertanyaan 9	0.7029	0,1654	Valid
	Pertanyaan 10	0.8615	0,1654	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Pertanyaan 11	0.5842	0,1654	Valid
	Pertanyaan 12	0.7644	0,1654	Valid
	Pertanyaan 13	0.7113	0,1654	Valid
	Pertanyaan 14	0.6820	0,1654	Valid
	Pertanyaan 15	0.6398	0,1654	Valid
	Pertanyaan 16	0.7237	0,1654	Valid

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (0,1654) dan bernilai positif. Dengan demikian item pertanyaan dikatakan valid.

Uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Reliabilitas Coefficient	r-hitung	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	5 Pertanyaan	0.82161	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	5 Pertanyaan	0.700014	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6 Pertanyaan	0.706027	Reliabel

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Dari hasil uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner diatas dapat diketahui bahwa masing-masing

variabel memiliki *cronbach alpha* lebih dari ($>$) 0,60. Dengan hasil *alpha* sebesar itu maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel X1, X2, dan Y dapat dikatakan reliable.

1.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (X_1 dan X_2). kriteria Untuk menyatakan apakah terjadi multikolinearitas ataukah tidak adalah dengan menggunakan VIF (*Variance Infalation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi tersebut dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas. Berikut hasil uji

multikolinieritas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel:

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.481	2.169		8.058	.000		
	Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980	.715	1.399
	Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262	.715	1.399

a. Dependent Variable:

Produktivitas Kerja

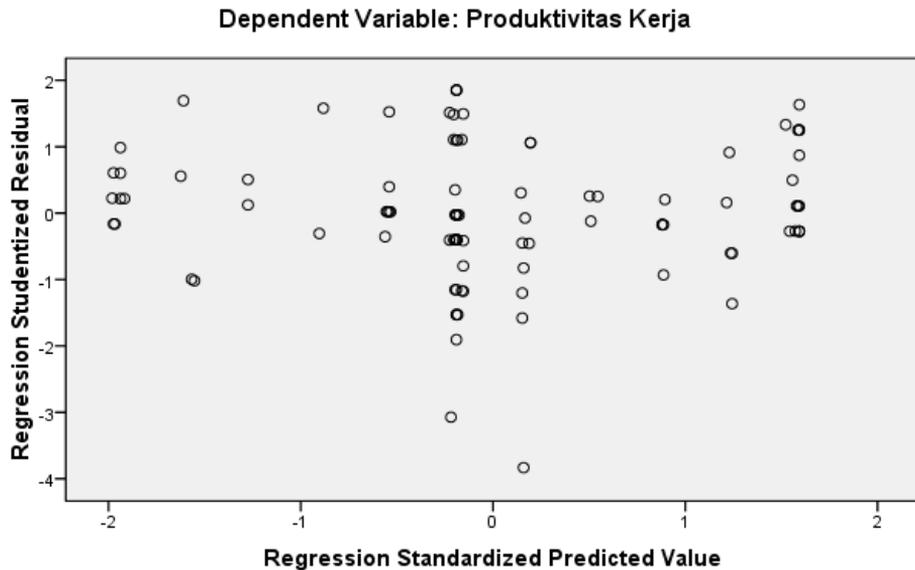
Dari hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF), pada hasil output diatas, Variabel X1 (Budaya Kerja islami) dan X2 (Kepuasan Kerja) memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda terbebas dari Multikolenieritas.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar scatterplot. Jika pada gambar scatterplot terdapat titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk pola bergelombang dan mengumpul hanya pada satu titik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah.

Gambar 4.3
Scatterplot

Scatterplot



Pada gambar scatterplot terdapat titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk pola bergelombang dan mengumpul hanya pada satu titik maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya data Produktivitas Kerja terdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedastisitas dengan melihat grafik Scatterplot mempunyai kelemahan yang signifikan sebab jumlah pengamatan tertentu sangat mempengaruhi hasil plotting. Oleh sebab itu, untuk mempertegas apakah terjadi masalah Heterokedastisitas atau tidak maka perlu dilakukan Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.481	2.169		8.058	.000
Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980
Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Dasar pengambilan keputusan adalah tidak terjadi Heteroskedastisita jika nilai t-hitung lebih kecil ($<$) dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Terjadi Heterokedastisitas jika nilai t-hitung lebih besar ($>$) dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk mengetahui besarnya t-tabel, bisa dengan melihat tabel T statistika dengan sebelumnya menentukan hal-hal berikut ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian (X1 dan X2). Jumlah respondennya adalah 100 orang. Besarnya *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $100-2 = 98$ atau $df = 98$ dan taraf signifikansinya adalah 10%. Dari data ini dan setelah melihat tabel T statistika, maka bisa diketahui bahwa besar t-tabel pada penelitian ini adalah 1,661.

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikan 0,980 dan 0,262 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung 0,025

dan 1,128 lebih kecil (<) dari t-tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk Analisis Regresi Berganda ini variabel penelitian terdiri dari dua Variabel Independent (X1 dan X2) dan satu Variabel Dependen (Produktivitas Kerja/X1). Analisis Regresi Linier Berganda ini mempunyai tujuan menguji pengaruh Budaya Kerja Islami (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel Independen (terikat) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Dependen (bebas).

Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan di Villa Buana
Meteseh Tembalang Semarang.

a = Nilai Intersep (konstanta)

- X_1 = Budaya Kerja islami
- X_2 = Kepuasan Kerja
- b = Koefisien determinasi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).
- e = Error / kesalahan dalam memprediksi data sampel.

Hipotesis yang akan di uji adalah:

- H1 : Variabel Budaya Kerja Islami (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).
- H2 : Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).
- H3 : Variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan (Y).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Untuk Hipotesis H1 dan H2:

- Apabila nilai sig.t lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka Hipotesis diterima.
- Apabila nilai sig.t lebih besar ($>$) dari 0,05 maka Hipotesis ditolak.

Untuk Hipotesis H3:

- Apabila nilai sig. F lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka Hipotesis diterima.
- Apabila nilai sig. F lebih besar ($>$) dari 0,05 maka Hipotesis ditolak.

Untuk mempercepat dan mempermudah pengujian Analisis Regresi Berganda ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.0 dengan hasil tabel ANOVA dan Coeffitients yang berkaitan dengan hipotesis yang akan diuji.

1.6 Uji T / Parsial

Uji T dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel X1 dan X2 secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Dengan Hipotesa sebagai berikut:

H1 : Variabel Budaya Kerja Islami (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

H2 : Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 menghasilkan output Coefficients sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.481	2.169		8.058	.000
Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980
Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262

a. Dependent Variable: Produktivitas

Kerja

Data diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai t variabel X1 sebesar 0,025 dengan sig. 0,980 atau lebih besar (>) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Budaya Kerja Islami terhadap Produktifitas Kerja.
- Nilai t variabel X2 sebesar 1,128 dengan sig. 0,262 atau juga lebih besar (>) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H2 juga ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Adapun persamaan regresi bergandanya menurut Sugiyono dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan di Villa Buana
Meteseh Tembalang Semarang.

a = Nilai Intersep (konstanta)

X₁ = Budaya Kerja islami

- X_2 = Kepuasan Kerja
- b = Koefisien determinasi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X_1 dan X_2).
- e = Error / kesalahan dalam memprediksi data sampel.

Berdasarkan tabel Coeffitients diatas Persamaan rumus regresi data hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = (17, 481) + 0,003X_1 + 0,127X_2 + 2,169$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Konstanta = 17,481

Nilai Konstanta sebesar 17,481 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 17,481. Dalam kata

lain bahwa nilai Produktivitas Kerja karyawan Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang tanpa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja adalah 17,481.

2. Budaya Kerja Islami (X_1) = 0,003

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja Islami (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) artinya jika variabel Budaya Kerja Islami (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,003 atau 0,3 %. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel Budaya Kerja Islami (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Produktivitas Kerja (Y).

3. Kepuasan Kerja (X_2) = 0,127

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Produktivitas

Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,127 atau 12,7 %. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel Kepuasan Kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Produktivitas Kerja (Y).

1.7 Uji F / Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F adalah uji Hipotesis H3 berikut ini:

Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel Anova berikut ini:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.051	2	6.525	.911	.406 ^a
	Residual	694.989	97	7.165		
	Total	708.040	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2018*

Keterangan:

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai F sebesar 0,911 dengan sig. 0,406 lebih besar (>) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H3 ditolak. Artinya Variabel Budaya Kerja Islami (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak ada pengaruh nyata dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,406 lebih besar > dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

1.8 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) atau sering disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai Koefisien determinasi (*R Square*) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

Sementara untuk melihat berapa persen pengaruh tersebut, bisa mengacu pada output model summary berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	-.002	2.67672

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

\

Dari output model summary, diketahui nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,018 sama dengan 1,8 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 1,8 %. Sedangkan sisanya (100% - 1,8% = 98,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel yang ada pada penelitian ini.

1.9 Pembahasan Pengaruh Budaya Kerja Islami (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

Pada pembahasan ini, peneliti menjelaskan hasil penelitian lapangan terhadap masing-masing variabel *Independen* (Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja) dan variabel *Dependen* (Produktivitas Kerja Karyawan). Maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

Dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang. Untuk meyakinkan pembaca dapat dilihat pada Uji Validitas dan Reliabilitas instrument terlebih dahulu.

Dari hasil uji Validitas untuk semua butir jawaban kuesioner diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pertanyaan memiliki r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (0,1654) dan bernilai positif. Dengan demikian item pertanyaan dikatakan valid.

Dan dari hasil uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* lebih dari ($>$) 0,60. Dengan hasil *alpha* sebesar itu maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliable.

Untuk uji Multikolenieritas, hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil outputnya bahwa Variabel X_1 (Budaya Kerja Islami) dan X_2 (Kepuasan Kerja) memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak

kurang dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda terbebas dari Multikolenieritas.

Untuk uji Heteroskedastisitas, berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikan 0,980 dan 0,262 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung 0,025 dan 1,128 lebih kecil (<) dari t-tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

Sedangkan untuk koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui besarnya koefisien regresi variabel Budaya Kerja Islami (X1) sebesar 0,003 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,127 dengan konstanta sebesar 17,481 sehingga akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,481 + 0,003X_1 + 0,127X_2 + 2,169 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Konstanta = 17,481

Nilai Konstanta sebesar 17,481 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 17,481. Dalam kata lain bahwa nilai Produktivitas Kerja karyawan Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang tanpa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja adalah 17,481.

2. Budaya Kerja Islami (X_1) = 0,003

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja Islami (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) artinya jika variabel Budaya Kerja Islami (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,003 atau 0,3 %. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel Budaya Kerja Islami (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Produktivitas Kerja (Y).

3. Kepuasan Kerja (X_2) = 0,127

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,127 atau 12,7 %. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel Kepuasan Kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya adalah uji T. Uji T dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel X_1 dan X_2 secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Dengan Hipotesa sebagai berikut:

H1 : Variabel Budaya Kerja Islami (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

H2 : Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

Dengan pengujian menggunakan bantuan software SPSS 16 diatas menunjukkan hasil bahwa:

- Nilai t variabel X1 sebesar 0,025 dengan sig. 0,980 atau lebih besar ($>$) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Budaya Kerja Islami terhadap Produktifitas Kerja.
- Nilai t variabel X2 sebesar 1,128 dengan sig. 0,262 atau juga lebih besar ($>$) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H2 juga ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Selanjutnya adalah uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel Independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Uji F adalah uji Hipotesis H3 berikut ini:

H3 : Variabel Budaya Kerja Islami (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan (Y).

Untuk analisisnya dari output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,406 lebih besar (>) dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Selanjutnya adalah mencari Koefisien determinasi (*R Square*) atau sering disimbolkan dengan R^2 . Koefisien determinasi dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel Independen dalam menjelaskan variasi Dependent amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Dependen. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel Model Summary. Dari output model summary, diketahui nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,018 sama dengan 1,8 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan

Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 1,8 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 1,8\% = 98,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel yang ada pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara variabel Budaya Kerja Islami (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang yang ditunjukkan pada Nilai t variabel X_1 sebesar 0,025 dengan sig. 0,980 atau lebih besar ($>$) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan Budaya Kerja Islami terhadap Produktifitas Kerja.
2. Terdapat pengaruh yang juga kurang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Villa Buana Meteseh Tembalang

Semarang yang ditunjukkan pada Nilai t variabel X2 sebesar 1,128 dengan sig. 0,262 atau juga lebih besar ($>$) dari 0,05 maka diputuskan Hipotesis H2 juga ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

3. Terdapat pengaruh yang juga kurang signifikan antara variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang yang ditunjukkan pada hasil analisis dari output SPSS bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,406 lebih besar ($>$) dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

5.2 **Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang

Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang harus terus berusaha meningkatkan produktivitas kerja Karyawannya dengan tidak meninggalkan Budaya Kerja Islami dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya meskipun dalam penelitian ini berpengaruh kurang signifikan. Dengan juga menggunakan variabel lain yang juga berpengaruh sesuai dengan penelitian terdahulu seperti meningkatkan Budaya Organisasi (kerjasama) para karyawan, membentuk Lingkungan Kerja yang kondusif, dan menerapkan kepemimpinan yang baik dan bertanggung jawab terhadap variabel-variabel yang lain.

2. Peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang

5.3 Penutup

Alhamdulillah Peneliti panjatkan Syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat Allah dan hidayah-nya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya akan adanya keterbatasan kemampuan sehingga masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Maka dengan hati yang terbuka sangat diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Akhirnya dengan selesainya skripsi ini Peneliti berharap mudah-mudahan bermanfaat bagi Peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

Ahlami, *Budaya Kerja Menurut Persepektif Islam*, diambil dari <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-persepektif-islam.html>.

Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Menejemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.

Blasius Sudarsono, *Antologi kepustakawanan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Alwaah, 1989.

Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003.

Eka Sulistyowati, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Keputusan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi*, Skripsi UIN Salatiga, 2014.

<http://fathulwahid.staff.uui.ac.id/2007/10/04/membangun-budaya-kerja-islami/>: membangun budaya kerja islami oleh fathulwahid.

<https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html> diunduh pada tanggal 7 Januari 2017.

<https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html> diunduh pada tanggal 7 Januari 2017.

Husain Umar, *Research Method in Finance and Banking*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2000.

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

John Suprihanto, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987.

Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Prasetyo Bambang dan Lina Miftakhul jannah, *Metode penelitian kuantitatif*, Jakarta: Grafindo Persada, 2007.

- Rahayu S. Purnami, S.Si.,M.M, *Sikap Positif*, Kunci Sukses dalam Berkarir, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2014.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kebidanan*, Cet. III, Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006.
- Sumani, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, English Teaching Dept. FPBS IKIP PGRI Madiun, dikutip dari <https://showmany.wordpress.com>.

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Triguno, *Budaya Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 1995.

LAMPIRAN 1

DAFTAR ANGKET

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka dengan ini saya :

Nama : Muhamad Ridluan

NIM : 122411131

Jurusan : Ekonomi Islam

Mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket yang saya berikan untuk kepentingan penulisan skripsi tersebut. Data Bapak/Ibu/Saudara/i semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi angket ini saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

ANGKET PENELITIAN

1. Petunjuk pengisian angket Variabel Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang.

- a. Isilah masing-masing pernyataan yang sesuai dengan masing-masing bagian.
- b. Setiap pernyataan dibutuhkan satu jawaban kecuali ada keterangan lain.
- c. Setelah pengisian kuesioner dimohon dikembalikan kepada peneliti.

2. Data Responden

Nama : (Nama boleh tidak diisi)

Umur :

Jenis Kelamin : () Laki-laki, () perempuan

Pendidikan :

Berilah tanda (v) pada kotak jawaban yang sesuai dengan keadaan yang Sebenarnya.

Pernyataan untuk variabel Budaya Kerja Islami (X1) :

Sl : Selalu K : Kadang-kadang TP : Tidak Pernah

Sr : Sering JS : Jarang Sekali

Indikator	Pernyataan	Sl	Sr	K	JS	TP
		5	4	3	2	1
Shidiq	Di tempat Saudara bekerja, dalam ucapan dan perbuatan sesuai dengan ajaran islam					

Istiqomah	Anda berkonsisten terhadap pekerjaan yang Anda hadapi					
Fatonah	Saudara memahami secara mendalam tentang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
Amanah	Saudara memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban					
Tabligh	Saudara memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain					

Pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) :

SI : Selalu K : Kadang-kadang TP : Tidak Pernah

Sr : Sering JS : Jarang Sekali

Indikator	Pernyataan	SI	Sr	K	JS	TP
		5	4	3	2	1

Aktualisasi diri	Anda merasa keahlian anda dibutuhkan selama bekerja di sini.					
Hubungan dengan atasan	Anda memiliki hubungan yang baik-baik saja dengan atasan selama bekerja di sini.					
Hubungan dengan teman sekerja	Anda memiliki hubungan yang baik-baik saja dengan teman sekerja selama bekerja di sini.					
Promosi	Anda berkesempatan mendapatkan promosi selama bekerja di sini.					
Gaji	Anda mendapatkan gaji yang layak selama bekerja di sini.					

Pernyataan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Sl : Selalu K : Kadang-kadang TP : Tidak Pernah

Sr : Sering JS : Jarang Sekali

Indikator	Pernyataan	Sl	Sr	K	JS	TP
		5	4	3	2	1
Kemampuan diri seseorang	Saudara benar-benar mencurahkan seluruh kemampuan yang Saudara miliki untuk bekerja					
	Saudara membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan					
Pengorbanan seseorang	Dalam bekerja, Saudara benar-benar memanfaatkan waktu untuk bekerja					
	Saudara mengorbankan waktu sehari-hari untuk pekerjaan Saudara					
Sikap mental seseorang	Pimpinan memberikan teguran bila Saudara melakukan kekeliruan dalam pekerjaan					
	Saudara diberi batasan waktu					

	oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan Saudara					
--	---	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 2
HASIL JAWABAN ANGGREK

Respon poin des	X1				X2				Y						ΣY		
	ΣX1		ΣX2		Hubungan dengan atasan	Hubungan dengan tornan teherja	Prom ovi	Cup	Komposisi dari			Perubahan				ΣX2	
	Shi dq	Iriti qo muh	Fat ona h	Am ans h					Tab ans ligh	P1	P2	P3	P4	P5			P6
1	4	4	4	3	4	19	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	25	4	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	19	5	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	21	3	3	3	3	4	3	16
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	4	5	24	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25	4	5	5	24	3	3	3	5	3	3	17
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	16
9	4	3	4	3	4	18	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	24
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	21	5	4	5	5	4	5	23
12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	20	5	5	5	5	3	5	23
13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	20	5	5	5	5	3	5	23
14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20
15	4	4	2	4	5	19	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	21
16	4	3	5	4	4	20	4	4	4	20	4	5	4	4	3	4	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	19

66	4	4	4	4	5	4	21	4	5	3	4	21	4	4	5	4	2	5	20	
67	4	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	
68	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	15	
69	3	3	3	3	2	14	3	3	3	5	1	15	4	4	4	4	4	4	20	
70	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	4	4	20	
71	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	4	5	24	
72	5	4	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20	
73	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	3	4	19	
74	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	3	16	
75	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	5	21	
76	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17	4	4	4	4	5	4	21	
77	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	4	23	
78	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	4	17	
79	2	3	4	3	3	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	24	
80	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	24	
81	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	3	17	
82	5	4	4	5	5	23	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	4	17	
83	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	23	
84	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	24	
85	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	5	23	
86	3	4	4	5	4	20	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	3	4	22	
87	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	4	22	
88	4	5	5	3	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	5	21	
89	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	5	4	21

90	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	3	4	20
91	3	3	3	5	4	18	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	5	20
92	5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	5	20
93	3	3	3	3	4	16	3	4	4	5	4	4	20	3	2	3	3	1	3	12
94	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	2	3	18
95	4	3	3	4	5	19	4	5	5	3	4	4	21	3	4	3	4	2	4	17
96	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	20	5	3	5	4	2	5	19
97	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	19
98	5	4	4	5	5	23	3	3	3	5	1	15	4	4	4	4	4	4	4	20
99	5	5	5	4	5	24	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	4	3	3	18
100	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	4	4	17
ΣX	412	414	415	410	421	3072	406	408	416	409	414	2053	412	409	409	411	367	418	2014	

LAMPIRAN 3
HASIL JAWABAN ANKET

Responden	VALIDITAS XI				VALIDITAS XII				TO TAL	VALIDITAS Y				TO TAL					
	Sbidiq	Irtiqmuh	Fato mah	Amah	Tab Lagh	TO TAL	Aktualisasi diri	Hubungan dengan atasan		Hubungan dengan teman sekerja	Promosi	Gaji	Kemampuan diri		Pengorbaman		Sikap mental seseorang		
													P1		P2	P3	P4	P5	P6
1	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	21	
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	24	
4	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	16	
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	25	
6	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	24	
7	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	17	
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	16	
9	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	
11	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	5	21	5	4	5	5	4	23	
12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23	
13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23	
14	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	
15	4	4	2	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	

64	3	4	4	4	3	4	4	18	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	19
65	4	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	3	4	3	4	16	
66	4	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	3	4	21	4	4	5	4	2	5	20			
67	4	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
68	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	15	
69	3	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	5	1	15	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
70	5	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
71	3	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	4	16	5	5	5	4	5	4	5	24		
72	5	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
73	3	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	5	19	4	4	4	4	3	4	3	4	19	
74	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	3	4	3	16	
75	5	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	5	21	
76	3	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	4	5	4	4	21	
77	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	4	4	4	23	
78	4	5	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	4	4	4	17	
79	2	3	4	3	4	3	15	5	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	4	24	
80	3	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	5	5	5	24	
81	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	17	
82	5	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	3	4	17	
83	5	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	4	4	23	
84	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	4	4	24	
85	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	5	5	4	23	
86	3	4	4	4	5	4	20	3	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	3	4	4	22	
87	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	4	4	22	

LAMPIRAN 4

Res Pon den	RELIABILITAS XI					RELIABILITAS XII					RELIABILITAS Y											
	Ski dq m	Isti qo mh	Fat ona h	Am ana h	Tab h	TOTAL GENAP SKOR PER RESP	Aktua lisasi diri	Hubun gan dengan atasan	Hubunga n dengan teman sekerja	Prom osi	Caji	TOTAL GANJIL SKOR PER RESP	TOTAL GENA P SKOR PER RESP	Kemampuan diri					TOTAL GANJIL SKOR PER RESP			
														P1	P2	P3	P4	P5		P6	Sikap mental seorang	TOTA L GANJIL SKOR PER RESP
1	4	4	4	3	4	12	7	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	4	4	4	12	12
2	5	5	5	4	5	15	9	5	5	5	5	15	10	4	4	4	4	5	4	13	12	12
3	4	4	4	4	4	12	8	4	4	3	4	11	8	5	5	5	4	5	4	5	14	15
4	4	4	4	3	4	12	7	4	4	5	4	13	8	3	3	3	3	4	3	10	9	9
5	4	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	12	8	4	5	5	5	5	5	5	14	15
6	5	5	5	4	5	15	9	5	5	5	5	15	10	5	5	4	5	5	5	5	14	15
7	5	5	5	5	5	15	10	4	5	5	5	14	10	3	3	3	5	3	3	9	11	11
8	4	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	12	8	3	4	3	3	3	3	9	10	10
9	4	3	4	3	4	12	6	4	4	4	4	12	8	5	5	5	5	4	5	14	15	15
10	4	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	12	8	5	5	5	5	5	5	15	15	15
11	5	5	5	5	5	15	10	5	1	5	5	15	6	5	4	5	4	5	4	5	14	14
12	4	4	4	2	4	12	6	4	4	4	4	12	8	5	5	5	5	3	5	13	15	15
13	4	4	4	5	4	12	9	4	4	4	4	12	8	5	5	5	5	3	5	13	15	15
14	4	5	4	4	4	12	9	4	3	4	4	12	7	4	4	4	4	4	4	12	12	12
15	4	2	4	5	4	11	8	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	4	5	4	13	12
16	4	3	5	4	4	13	7	4	4	4	4	12	8	4	5	4	4	3	4	11	13	13
17	4	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	12	8	4	4	4	4	4	3	4	11	12

LAMPIRAN 5

t Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
dua sisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582

37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291	3.532
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286	3.526
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281	3.520
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277	3.515
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273	3.510
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269	3.505
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265	3.500
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258	3.492
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255	3.488
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251	3.484
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248	3.480
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245	3.476
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242	3.473
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239	3.470
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237	3.466
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234	3.463
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
61	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229	3.457
62	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227	3.454
63	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225	3.452
64	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223	3.449
65	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220	3.447
66	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218	3.444
67	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216	3.442
68	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214	3.439
69	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213	3.437
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211	3.435
71	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209	3.433
72	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207	3.431
73	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206	3.429
74	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204	3.427
75	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202	3.425
76	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201	3.423
77	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199	3.421

78	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198	3.420
79	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197	3.418
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
81	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194	3.415
82	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193	3.413
83	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191	3.412
84	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190	3.410
85	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189	3.409
86	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188	3.407
87	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187	3.406
88	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185	3.405
89	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184	3.403
90	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183	3.402
91	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182	3.401
92	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181	3.399
93	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180	3.398
94	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179	3.397
95	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178	3.396
96	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177	3.395
97	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176	3.394
98	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175	3.393
99	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175	3.392
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390

LAMPIRAN 6

FOTO









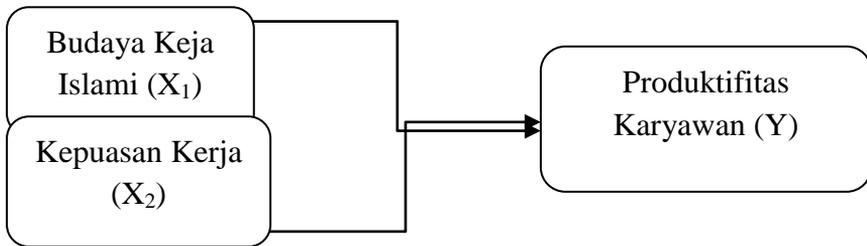


LAMPIRAN 7

GRAFIK

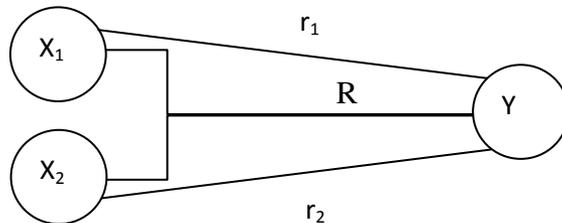
Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritik

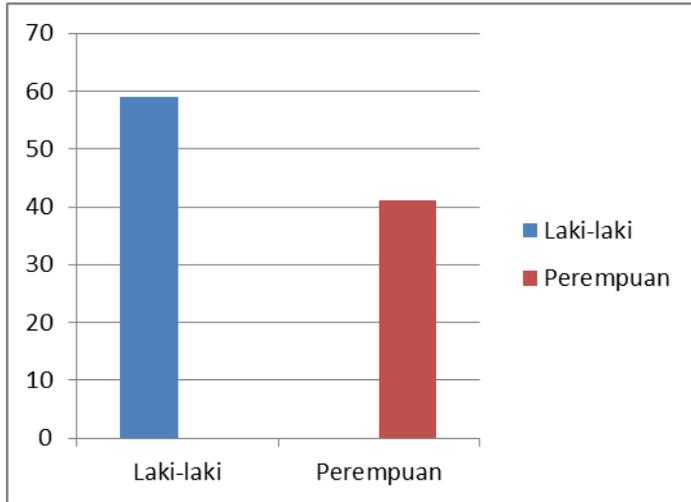


Gambar 2

Kerangka pemikiran teoritik 2



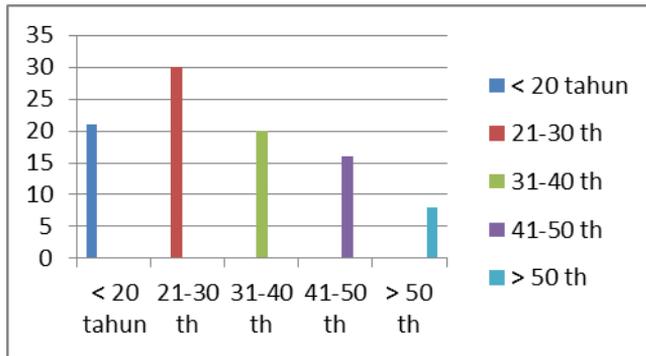
Gambar 3



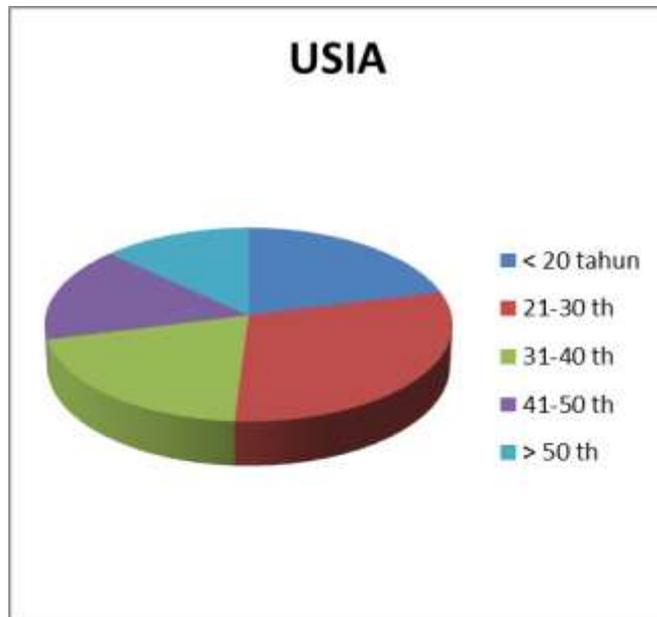
Gambar 4



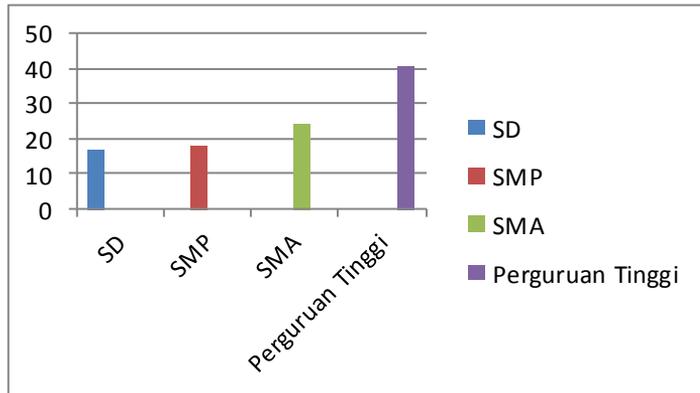
Grafik 5



Grafik 6



Grafik 7



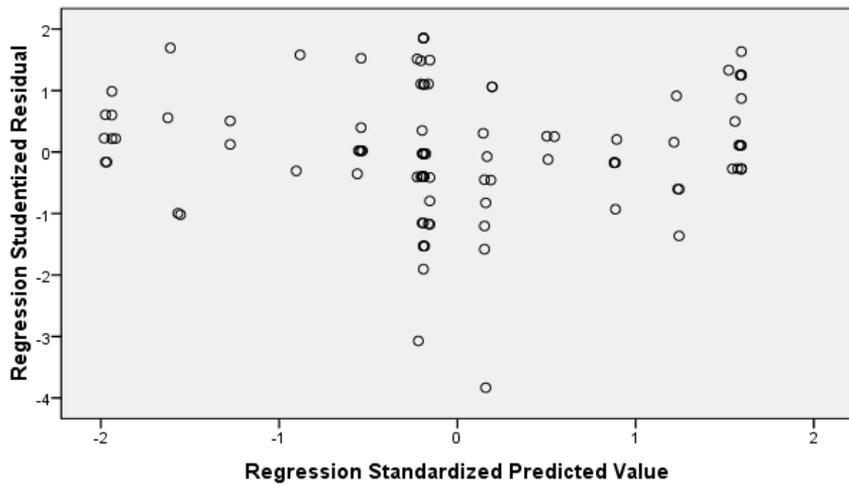
Grafik 8



Grafik 9

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



LAMPIRAN 8

TABEL

Tabel 1

Kehadiran Karyawan dalam satu bulan

Bulan	Absen karyawan
September 2016	80%
Oktober	85%
November	82%
Desember	90%
Januari 2017	89%
Februari	80%

Sumber: data absensi karyawan villa buana

meteseh

Tabel 2

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Budaya Kerja Islami (X ₁)	Budaya kerja Islami adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja berdasarkan nilai-nilai ajaran islam.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Shiddiq</i> (Jujur) - <i>Istiqomah</i> (konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik) - <i>Fathanah</i> (mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban) - <i>Amanah</i>, (memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban) - <i>Tabliq</i>, (mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari- 	Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i>

		hari).	
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Aktualisasi diri (perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut) - Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>). - Hubungan dengan teman sekerja. - Adanya Promosi (kenaikan pangkat). - Gaji atau upah (<i>pay</i>). 	<p>Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i></p>
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas menurut Riyanto adalah kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, dan peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan diri seseorang untuk benar-benar mencurahkan seluruh kemampuan yang Saudara miliki untuk bekerja dan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan. - Pengorbanan seseorang dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja. - Sikap mental seseorang ketika atasan memberikan 	<p>Diukur dengan angket menggunakan skala <i>likert</i></p>

	(<i>input</i>) dengan jumlah barang yang di hasilkan (<i>output</i>)”.	teguran bila melakukan kekeliruan dalam pekerjaan dan memberi batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.	
--	--	--	--

Tabel 3

Interpretasi Koefisien Korelasinya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Table 4
 Persentase Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin	responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	59	59
Perempuan	41	41
Total	100	100

Tabel 5
 Persentase Usia Responden

Usia	responden (orang)	persentase (%)
kurang dari 20 th	21	21
21 - 30 th	30	30
31 - 40 th	20	20
41 - 50 th	16	16
lebih dari 50 th	13	13
Total	100	100

Table 6
 Persentase Pendidikan Responden

Pendidikan	responden (orang)	persentase (%)
SD	17	17
SMP	18	18
SMA	24	24
Perguruan Tinggi	41	41
Total	100	100

Tabel 7
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	total correlatio n (r Hitung)	r table	Keteran gan
kerja Islami (X1)	Pertanyaan 1	0.9057	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 2	0.8283	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 3	0.8242	0,165	Valid

			4	
	Pertanyaan 4	0.8030	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 5	0.8585	0,165 4	Valid
<i>Kerja (X2)</i>	Pertanyaan 6	0.7510	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 7	0.7971	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 8	0.7613	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 9	0.7029	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 10	0.8615	0,165 4	Valid
itas Kerja (Y)	Pertanyaan 11	0.5842	0,165 4	Valid

	Pertanyaan 12	0.7644	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 13	0.7113	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 14	0.6820	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 15	0.6398	0,165 4	Valid
	Pertanyaan 16	0.7237	0,165 4	Valid

Tabel 8
Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Reliabilitas Coefficient	r-hitung	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	5 Pertanyaan	0.82161	Reliabel
Kepuasan	5	0.700014	Reliabel

Kerja (X2)	Pertanyaan		
Produktivitas Kerja (Y)	6 Pertanyaan	0.706027	Reliabel

Tabel 9
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.481	2.169		8.058	.000		
Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980	.715	1.399
Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262	.715	1.399

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Tabel 10

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.481	2.169		8.058	.000
	Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980
	Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262

a. Dependent Variable:

Produktivitas Kerja

Tabel 11

Uji T/Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.481	2.169		8.058	.000

Budaya Kerja Islami	.003	.103	.003	.025	.980
Kepuasan Kerja	.127	.113	.134	1.128	.262

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Tabel 12
Uji F/simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.051	2	6.525	.911	.406 ^a
	Residual	694.989	97	7.165		
	Total	708.040	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 13
Uji Koefisien determinasi (*R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	-.002	2.67672

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Muhamad Ridluan
NIM : 122411131
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 21 September 1992
Agama : Islam
Alamat : Kedungsari Rt 01/08 Rowosari,
Tembalang,
Semarang
Pendidikan :

- Sekolah Dasar Negeri (SDN) Rowosari 02 lulus tahun 2006
- MTs Futuhiyyah 1 Mranggen lulus tahun 2009
- Madrasah Aliyah Futuhiyyah (MAF) 1 Mranggen lulus tahun 2012
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Semarang, 05 Januari 2018

Muhamad Ridluan