

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Manggis Rotan Jepara. Pada penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan PT. Manggis Rotan Jepara. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 50 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden.

a. Umur Responden

Berdasarkan umur responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden yang berusia < 30 tahun dan responden yang berumur > 30 tahun yang seluruhnya berjumlah 50 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Usia | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| < 30 tahun | 16 | 32% |
| > 30 tahun | 34 | 68% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel mayoritas responden

berumur > 30 tahun sebanyak 34 orang atau 68%, sedangkan responden yang berumur < 30 tahun sebanyak 16 orang atau 32% dari keseluruhan jumlah sampel.

b. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 50 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 37 | 74% |
| Perempuan | 13 | 26% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 74%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 26% dari keseluruhan jumlah sampel.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, terdiri atas empat kelompok, yaitu responden berpendidikan terakhir SD/Sederajat, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat dan Diploma/Sarjana yang seluruhnya berjumlah 50 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-----------------|--------|------------|
| SD/Sederajat | 4 | 8% |
| SMP/Sederajat | 7 | 14% |
| SMA/Sederajat | 25 | 50% |
| Diploma/Sarjana | 14 | 28% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 25 orang atau 50%, sedangkan responden berpendidikan SD/Sederajat sebanyak 4 orang atau 8% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian responden berpendidikan SMP/Sederajat sebanyak 7 orang atau 14%, sedangkan responden berpendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 14 orang atau 28% dari keseluruhan jumlah sampel.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Religiusitas (X1)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tabulasi Kuesioner Variabel Religiusitas (X1)

| Item | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X1.1 | 11 | 22,0% | 17 | 34,0% | 13 | 26,0% | 7 | 14,0% | 2 | 4,0% |
| X1.2 | 14 | 28,0% | 19 | 38,0% | 12 | 24,0% | 5 | 10,0% | 0 | 0,0% |
| X1.3 | 8 | 16,0% | 16 | 32,0% | 18 | 36,0% | 8 | 16,0% | 0 | 0,0% |
| X1.4 | 11 | 22,0% | 17 | 34,0% | 13 | 26,0% | 8 | 16,0% | 1 | 2,0% |

| Item | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X1.5 | 7 | 14,0% | 18 | 36,0% | 21 | 42,0% | 3 | 6,0% | 1 | 2,0% |
| X1.6 | 11 | 22,0% | 16 | 32,0% | 17 | 34,0% | 3 | 6,0% | 3 | 6,0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama bahwa, karyawan percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga karyawan dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (34,0%), netral (26,0%), tidak setuju (14,0%), dan sangat tidak setuju (4,0%).
- 2) Pernyataan kedua bahwa, karyawan tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (38,0%), netral (24,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 3) Pernyataan ketiga bahwa, karyawan melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,0%), setuju (32,0%), netral (36,0%), tidak setuju (16,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 4) Pernyataan keempat bahwa, Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (34,0%), netral (26,0%), tidak setuju (16,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%).
- 5) Pernyataan keempat bahwa, karyawan mengikuti acara/majelis pengajian di kantor, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,0%), setuju (36,0%), netral (42,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%).
- 6) Pernyataan keempat bahwa, karyawan mampu membaca Alquran dan ini diwajibkan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju

(32,0%), netral (34,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (6,0%).

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tabulasi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X2)

| Item | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X2.1 | 15 | 30,0% | 14 | 28,0% | 16 | 32,0% | 1 | 2,0% | 4 | 8,0% |
| X2.2 | 16 | 32,0% | 19 | 38,0% | 11 | 22,0% | 4 | 8,0% | 0 | 0,0% |
| X2.3 | 15 | 30,0% | 21 | 42,0% | 9 | 18,0% | 5 | 10,0% | 0 | 0,0% |
| X2.4 | 15 | 30,0% | 13 | 26,0% | 14 | 28,0% | 8 | 16,0% | 0 | 0,0% |
| X2.5 | 14 | 28,0% | 19 | 38,0% | 15 | 30,0% | 2 | 4,0% | 0 | 0,0% |
| X2.6 | 14 | 28,0% | 19 | 38,0% | 12 | 24,0% | 3 | 6,0% | 2 | 4,0% |
| X2.7 | 15 | 30,0% | 20 | 40,0% | 13 | 26,0% | 2 | 4,0% | 0 | 0,0% |
| X2.8 | 17 | 34,0% | 24 | 48,0% | 7 | 14,0% | 1 | 2,0% | 1 | 2,0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama bahwa, karyawan senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (28,0%), netral (32,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (8,0%).
- 2) Pernyataan kedua bahwa, karyawan antusias untuk membicarakan masalah-masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,0%), setuju (38,0%), netral (22,0%), tidak setuju (8,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 3) Pernyataan ketiga bahwa, karyawan merasa masalah yang terjadi di organisasi adalah masalah bagi karyawan

juga, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (42,0%), netral (18,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

- 4) Pernyataan keempat bahwa, karyawan berat untuk meninggalkan organisasi meskipun karyawan menginginkannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (26,0%), netral (28,0%), tidak setuju (16,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 5) Pernyataan kelima bahwa, karyawan tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (38,0%), netral (30,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 6) Pernyataan keenam bahwa, organisasi ini memberikan arti mendalam, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (38,0%), netral (24,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (4,0%).
- 7) Pernyataan ketujuh bahwa, terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (40,0%), netral (26,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 8) Pernyataan kedelapan bahwa, karyawan memiliki ikatan emosional dengan organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,0%), setuju (48,0%), netral (14,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%).

c. Variabel Keterlibatan Kerja (X3)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tabulasi Kuesioner Variabel Keterlibatan Kerja (X3)

| Item | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X2.1 | 11 | 22,0% | 15 | 30,0% | 19 | 38,0% | 3 | 6,0% | 2 | 4,0% |
| X2.2 | 14 | 28,0% | 21 | 42,0% | 9 | 18,0% | 6 | 12,0% | 0 | 0,0% |

| Item | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X2.3 | 13 | 26,0% | 20 | 40,0% | 10 | 20,0% | 7 | 14,0% | 0 | 0,0% |
| X2.4 | 12 | 24,0% | 16 | 32,0% | 13 | 26,0% | 9 | 18,0% | 0 | 0,0% |
| X2.5 | 13 | 26,0% | 18 | 36,0% | 15 | 30,0% | 3 | 6,0% | 1 | 2,0% |
| X2.6 | 11 | 22,0% | 21 | 42,0% | 11 | 22,0% | 3 | 6,0% | 4 | 8,0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama bahwa, karyawan memiliki semangat kerja tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (30,0%), netral (38,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (4,0%).
- 2) Pernyataan kedua bahwa, terdapat kemauan karyawan untuk menginvestasikan tenaga, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (42,0%), netral (18,0%), tidak setuju (12,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 3) Pernyataan ketiga bahwa, karyawan memiliki presistensi dan tidak mudah lelah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,0%), setuju (40,0%), netral (20,0%), tidak setuju (14,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 4) Pernyataan keempat bahwa, karyawan memiliki keterlibatan kuat, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,0%), setuju (32,0%), netral (26,0%), tidak setuju (18,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 5) Pernyataan kelima bahwa, rasa antusiasme dan rasa bangga karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,0%), setuju (36,0%), netral (30,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%).
- 6) Pernyataan keenam bahwa, sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (42,0%), netral (22,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (8,0%).

d. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabulasi Kuesioner Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

| Item | Totals | % | Totals | % | Totals | % | Totals | % | Totals | % |
|------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| Y.1 | 14 | 28,0% | 24 | 48,0% | 9 | 18,0% | 3 | 6,0% | 0 | 0,0% |
| Y.2 | 12 | 24,0% | 20 | 40,0% | 11 | 22,0% | 7 | 14,0% | 0 | 0,0% |
| Y.3 | 18 | 36,0% | 18 | 36,0% | 9 | 18,0% | 5 | 10,0% | 0 | 0,0% |
| Y.4 | 11 | 22,0% | 18 | 36,0% | 13 | 26,0% | 7 | 14,0% | 1 | 2,0% |
| Y.5 | 26 | 52,0% | 13 | 26,0% | 10 | 20,0% | 1 | 2,0% | 0 | 0,0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama bahwa, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (48,0%), netral (18,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 2) Pernyataan kedua bahwa, karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,0%), setuju (40,0%), netral (22,0%), tidak setuju (14,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

- 3) Pernyataan ketiga bahwa, karyawan mampu menghasilkan produk yang berkualitas baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,0%), setuju (36,0%), netral (18,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- 4) Pernyataan keempat bahwa, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (36,0%), netral (26,0%), tidak setuju (14,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%).
- 5) Pernyataan kelima bahwa, karyawan mampu meningkatkan mutu kerja selama bekerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (52,0%), setuju (26,0%), netral (20,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

1) Variabel Religiusitas (X1)

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------------------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| Religiusitas (X1) | X1.1 | 0,489 | 0,3610 | Valid |
| | X1.2 | 0,639 | 0,3610 | Valid |
| | X1.3 | 0,412 | 0,3610 | Valid |
| | X1.4 | 0,503 | 0,3610 | Valid |
| | X1.5 | 0,588 | 0,3610 | Valid |
| | X1.6 | 0,363 | 0,3610 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel religiusitas dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2) Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|--------------------------------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0,801 | 0,3610 | Valid |
| | X2.2 | 0,881 | 0,3610 | Valid |
| | X2.3 | 0,569 | 0,3610 | Valid |
| | X2.4 | 0,881 | 0,3610 | Valid |
| | X2.5 | 0,801 | 0,3610 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| | X2.6 | 0,721 | 0,3610 | Valid |
| | X2.7 | 0,881 | 0,3610 | Valid |
| | X2.8 | 0,801 | 0,3610 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel komitmen organisasi dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3) Variabel Keterlibatan Kerja (X3)

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-------------------------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| Keterlibatan Kerja (X3) | X3.1 | 0,787 | 0,3610 | Valid |
| | X3.2 | 0,852 | 0,3610 | Valid |
| | X3.3 | 0,617 | 0,3610 | Valid |
| | X3.4 | 0,852 | 0,3610 | Valid |
| | X3.5 | 0,787 | 0,3610 | Valid |
| | X3.6 | 0,768 | 0,3610 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada

signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel keterlibatan kerja dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

4) Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------------|------------|------------|-----------|------------|
| Produktivitas Karyawan (Y) | Y.1 | 0,853 | 0,3610 | Valid |
| | Y.2 | 0,773 | 0,3610 | Valid |
| | Y.3 | 0,803 | 0,3610 | Valid |
| | Y.4 | 0,717 | 0,3610 | Valid |
| | Y.5 | 0,889 | 0,3610 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel produktivitas karyawan dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien alpha > 0.60 maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Indikator | r-Alpha | Keterangan |
|----------------------------|-----------|---------|------------|
| Religiusitas (X1) | 6 Item | 0,725 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 8 Item | 0,849 | Reliabel |
| Keterlibatan Kerja (X3) | 6 Item | 0,802 | Reliabel |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 5 Item | 0,816 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen untuk mengukur variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel religiusitas (X1) sebesar 0,725; komitmen organisasi (X2) 0,849; keterlibatan kerja (X3) 0,802; produktivitas karyawan (Y) 0,816 dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan

analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|--------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Religiusitas (X1) | 0,970 | 1,031 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,578 | 1,729 |
| Keterlibatan Kerja (X3) | 0,573 | 1,746 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu religiusitas (X1), komitmen organisasi (X2), keterlibatan kerja (X3) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

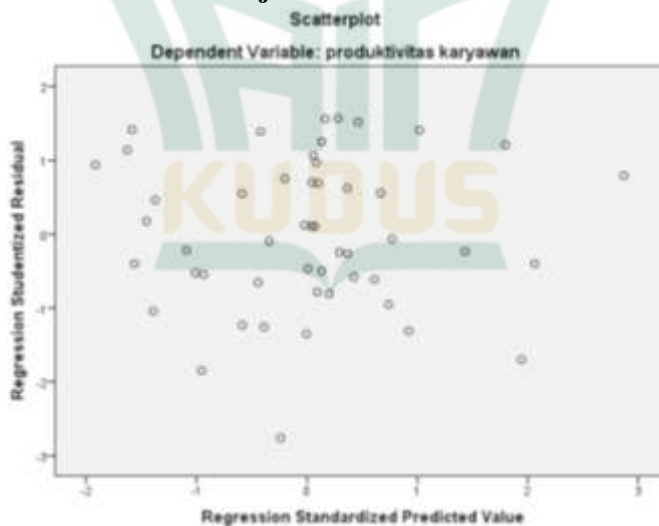
| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 1,715 |

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,715 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 50 orang dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai d_l 1,4206 dan nilai d_u 1,6739. Oleh karena nilai DW 1,715 diantara $d_u < DW < 4 - d_u$ yaitu $(1,6739 < 1,715 < 2,3261)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

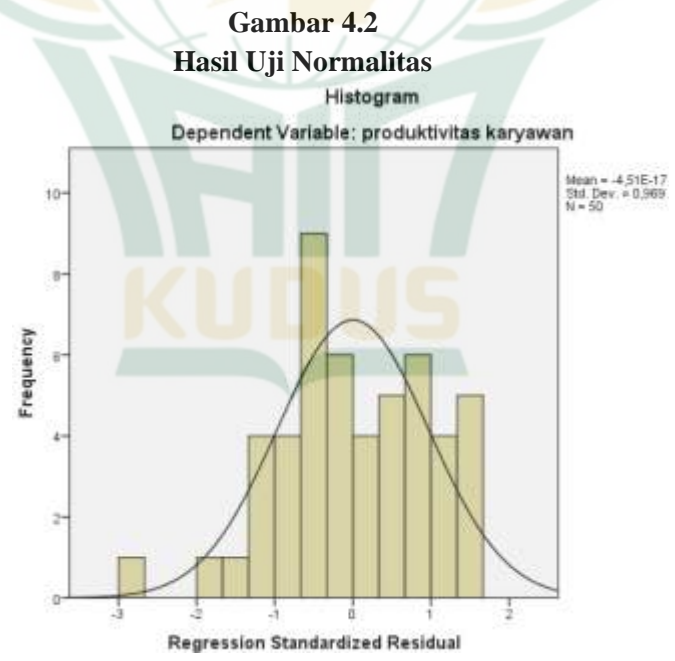


Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.

d. Uji Normalitas

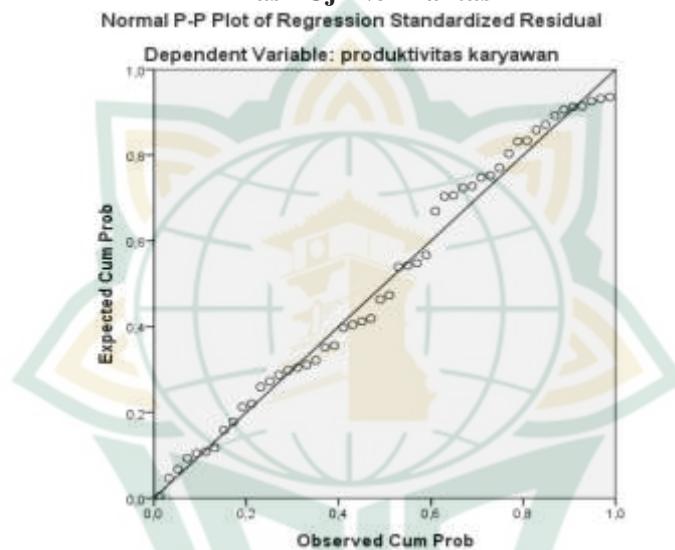
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Gambar 4.2 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Hasil Analisis Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas

karyawan PT. Manggis Rotan Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Keterangan | Nilai Koefisien |
|--------------------------|-----------------|
| Konstanta | 1,791 |
| Religiusitas (X1) | 0,058 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,003 |
| Keterlibatan Kerja (X3) | 0,159 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,791 + 0,058X_1 + 0,003X_2 + 0,159X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 1,791 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan. Maka produktivitas karyawan (Y) akan memperoleh nilai 1,791.
- 2) Variabel religiusitas (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,058. Artinya variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas karyawan (Y), apabila variabel religiusitas (X1) meningkat satu satuan maka produktivitas karyawan (Y)

akan meningkat sebesar 0,058 apabila variabel religiusitas (X1) turun satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,058.

- 3) Variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,003. Artinya variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas karyawan (Y), apabila variabel komitmen organisasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,003 atau apabila variabel komitmen organisasi (X2) turun satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,003.
- 4) Variabel keterlibatan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,159. Artinya variabel keterlibatan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas karyawan (Y), apabila variabel keterlibatan kerja (X3) meningkat satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,159 atau apabila variabel keterlibatan kerja (X3) turun satu satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,159.

b. Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

| Variabel | Nilai t | Nilai Sig. |
|--------------------------|---------|------------|
| Religiusitas (X1) | 3,533 | 0,006 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 3,023 | 0,018 |
| Keterlibatan Kerja (X3) | 2,148 | 0,027 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

1) Pengujian terhadap Variabel Religiusitas (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01290$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,533. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,533 > 2,01290$), seperti terlihat pada tabel 4.16. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, **sehingga H1 diterima.**

2) Pengujian terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01290$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,023. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,023 > 2,01290$), seperti terlihat pada tabel 4.16. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, **sehingga H2 diterima.**

3) Pengujian terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01290$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,148. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,148 > 2,01290$), seperti terlihat pada tabel 4.16. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, **sehingga H_3 diterima.**

c. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang = 3 penyebut = 50 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 2,79 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik F

| Koefisien | Nilai |
|------------|-------|
| Nilai F | 3,904 |
| Nilai Sig. | 0,046 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 3,904 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel

(3,904 > 2,79) maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | ,636 ^a | ,404 | ,406 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,636^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *adjusted R²* besarnya 0,406. Ini berarti variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 40,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas karyawan (Y) sebesar 40,6%. Variasi produktivitas karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 40,6\% = 59,4\%)$ produktivitas karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya budaya kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,533 > 2,01290$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 38,0% responden setuju bahwa responden percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga saya dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan. Responden tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja. Responden melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang bekerja. Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja saya dalam bekerja lebih baik. Responden mengikuti acara/majelis pengajian di kantor. Responden mampu membaca Alquran dan ini diwajibkan oleh pimpinan.

Motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasi selama ini, masih kurang mengangkat masalah-masalah motivasi (kebutuhan) manusia dan perilaku kewargaan organisasi dari aspek spiritual khususnya dari perpektif agamis,

padahal suatu realitas yang tak dapat terbantahkan bahwa di dalam kehidupannya manusia membutuhkan nilai-nilai yang sifatnya fitrah atau manusiawi. Dan nilai-nilai tersebut hanya akan didapatkan oleh manusia melalui aturan-aturan yang bersumber dari yang menciptakannya (agama Allah yaitu Islam), karena sesungguhnya manusia membutuhkan petunjuk kejalan yang benar dalam mengarungi hidup dan kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Dengan demikian manusia membutuhkan nilai-nilai spiritual yang muncul dari agama yang diyakininya, dan hal ini akan menciptakan/mendorong lahirnya suatu kebutuhan akan spiritual agamis dalam kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fauzan dan Irma Tyasari (2012) yang berjudul *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*¹ yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,023 > 2,01290$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,018 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional dengan organisasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 48,0% responden setuju bahwa responden senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi. Responden antusias untuk membicarakan masalah – masalah yang dihadapi

¹ Fauzan dan Irma Tyasari, “Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Modernisasi* Vol. 8 No. 3 ISSN: 3245-5127 (2012): 206.

organisasi kepada pihak luar. Responden merasa masalah yang terjadi di organisasi adalah masalah bagi responden juga. Responden berat untuk meninggalkan organisasi meskipun responden menginginkannya. Responden tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi. Organisasi ini memberikan arti mendalam. Terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini. Responden memiliki ikatan emosional dengan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. Dalam masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hernawaty (2017) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan*³ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

² Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

³ Hernawaty, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Home Center Medan", *Jurnal SMART*, Vol. I No 1, 2017, ISSN : 2549-5836: 2.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,148 > 2,01290$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,027 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki semangat kerja tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 42,0% responden setuju bahwa karyawan memiliki semangat kerja tinggi. Terdapat kemauan karyawan untuk menginvestasikan tenaga. Karyawan memiliki prestise dan tidak mudah lelah. Karyawan memiliki keterlibatan kuat. Rasa antusiasme dan rasa bangga karyawan. Sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Engla Dika Putri (2017) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)*⁴ yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

⁴ Engla Dika Putri, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)", *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 ISSN: 2147-5214, Universitas Riau, (2017), 8.

4. Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara, berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($3,904 > 2,79$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas karyawan.

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *adjusted R²* besarnya 0,406. Ini berarti variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 40,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas karyawan (Y) sebesar 40,6%. Variasi produktivitas karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 40,6\% = 59,4\%$) produktivitas karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya budaya kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (:pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi

perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Harapan pelanggan merupakan keyakinan sebelum membeli produk yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas produk tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Vera Anitra (2017)⁵ dan Engla Dika Putri (2017)⁶ yang menunjukkan bahwa religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



⁵ Vera Anitra, “Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan non Akademik Universitas Muhammaadiyah Malang)”, *Jurnal Ekonomika* Vol. 2 No. 1 ISSN: 3251-5687, STIE Muhammadiyah Samarinda (2017), 15.

⁶ Engla Dika Putri, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)”, *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 ISSN: 2147-5214, Universitas Riau, (2017), 8.