

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Ega/Sawo Konveksi

Ega/Sawo konveksi merupakan suatu konveksi yang bergerak dibidang. Konveksi ini didirikan oleh Bapak M. Sahid pada tahun 1989. Alasan Bapak M. Sahid mendirikan konveksi ini karena kebutuhan ekonomi yang mendesak. Berdasarkan surat izin usaha yang sudah didaftarkan di kecamatan Gabus, Bapak M. Sahid selain karena kebutuhan ekonomi, beliau juga memiliki keahlian menjahit sehingga dari keahlian tersebut bisa merubah roda perekonomian. Beliau memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi yang beliau miliki dengan memberdayakan masyarakat disekitarnya yang menggangu saat itu untuk bisa bekerja bersama dengan beliau.

Pada saat itu bisnis konveksi masih sangat jarang ada, sehingga beliau melihat pangsa pasar yang cukup luas di daerahnya tersebut. Bermula dari itu, Bapak M. Sahid mulai merintis bisnis dibidang konveksi dengan modal awal Rp. 2.000.000,00 dan peralatan seadanya seperti mesin jahit, mesin obras, gunting, dll. Seiring berjalannya waktu peralatan

pendukung untuk usaha konveksinya semakin bertambah dan semakin canggih.

Yang di maksud dari perusahaan yang didirikan oleh Bapak M. Sahid ialah sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan penghasilan desa.
- 2) Memajukan perekonomian masyarakat sekitar.
- 3) Memajukan UMKM desa.
- 4) Mengasah keterampilan yang dimiliki.
- 5) Dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat dilingkungan sekitarnya.

Dalam menjalankan usahanya, Bapak M. Sahid tidak selamanya berjalan dengan sukses. Ada masa jatuh bangun yang dialami oleh beliau sehingga membuat semangat bangkit untuk meneruskan usahanya. Sejak berdiri pada tahun 1989 sampai dengan 2011 usaha yang dijalankan berjalan dengan sewajarnya, tetapi sekitar 2 tahun berikutnya tepatnya tahun 2012 usaha yang dijalankan tersebut mengalami kolaps sehingga membuat Bapak M. Sahid hampir bangkrut. Tetapi pada tahun 2014 beliau mulai bangkit dan mengembangkan usahanya dengan memberikan inovasi-inovasi baru terhadap produk yang dihasilkan sehingga bisa berjaya sampai dengan saat ini. Dari kegigihannya beliau bisa merasakan hasil dari kesuksesannya dimasa sekarang.

Bapak M. Sahid selalu memperlakukan karyawannya selayaknya beliau memperlakukan

keluarganya. Dan beliau selalu mengajarkan karyawannya untuk menyisihkan sebagian dari gaji yang diberikan untuk diberikan kepada orang yang lebih membutuhkan. Bapak M. Sahid selalu menerapkan prinsip kepada karyawannya untuk selalu menyisihkan minimal Rp. 20.000 dari gaji yang diberikan untuk dimasukkan didalam kaleng bersama, gunanya untuk dibuka ketika waktu yang tepat yaitu ketika simpanan tersebut akan dibagikan kepada anak yatim atau orang-orang yang benar-benar membutuhkan. Beliau memperlakukan hal tersebut untuk selalu mengingatkan kepada semua karyawannya untuk selalu mengingat bahwa masih ada orang yang lebih membutuhkan dari diri kita sendiri.

b. Letak Geografis

Perusahaan Ega/Sawo Konveksi beralamat di Desa Kuryokalangan Rt 01 Rw 05 Kecamatan Gabus, Kabupaten Pati.

c. Visi, Misi, dan Motto Ega/Sawo Konveksi

1) Visi

Menciptakan dan mewujudkan produk yang kreatif, inovatif dan berkualitas tinggi dalam memproduksi agar mampu menembus pasar global.

2) Misi

a) Menciptakan produk sesuai permintaan pasar

b) Menciptakan lapangan pekerjaan untuk warga sekitar guna tercapainya kesejahteraan bersama.

3) Motto

Motto yang digunakan oleh Ega/Sawo konveksi adalah mampu memberikan produk yang terbaik sesuai dengan permintaan pasar.

d. Produk-Produk yang dihasilkan Ega/Sawo Konveksi

Produk yang dihasilkan oleh Konveksi Ega/Sawo lebih berfokus terhadap kebutuhan laki-laki, seperti celana pendek atau kolor, celana cinos, dan celana bahan dari ukuran anak kecil sampai ukuran orang dewasa. Produk yang dihasilkan memiliki harga berbeda beda tergantung oleh ukuran dan bahan yang digunakan. Harga yang ditawarkan mulai dari Rp. 10.000,00 – Rp. 30.000.000 untuk jenis celana pendek. Untuk harga celana cinos dan bahan kisaran Rp. 26.000,00 – Rp. 55.000,00. Harga yang ditawarkan sudah hagra grosirannya.

Konveksi Ega/Sawo dalam memproduksi selalu mengutamakan permintaan pasar, sehingga konveksi tersebut tetap mengikuti perkembangan zaman dan tidak ketinggalan model. Setiap harinya konveksi tersebut mampu memproduksi 300-400

potong celana. Omset yang diperoleh setiap bulannya berkisar 50 juta hingga 100 juta.

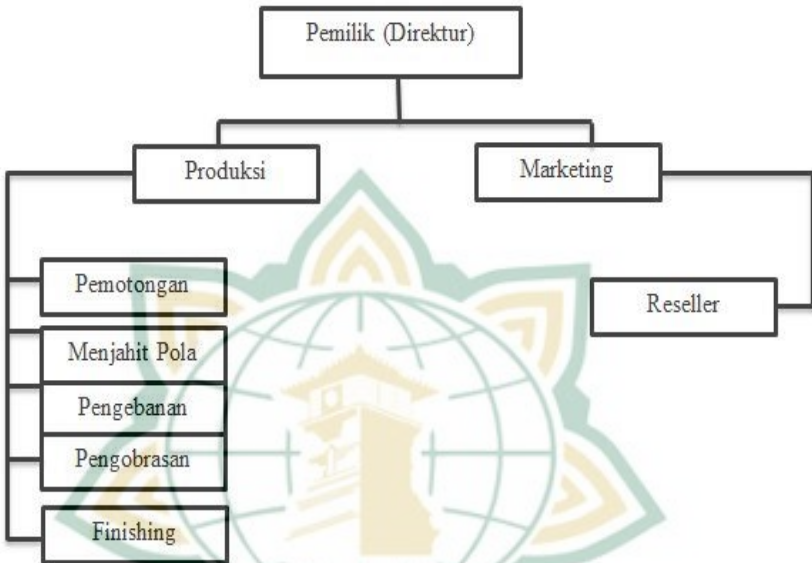
Produk yang dihasilkan oleh Konveksi Ega/Sawo sudah dipasarkan hingga luar kota bahkan mampu memasarkan hingga luar pulau Jawa. Untuk lokasi lokalnya biasanya didaerah pasar Kliwon Kudus, Juana, dan Rembang. Sedangkan untuk luar pulau Jawa biasanya pengiriman hingga Pulau Maluku, Kupang, dan Kalimantan.

e. Struktur pengurus Ega/Sawo Konveksi

Pada suatu perusahaan pasti ada pencapaian yang didapat dari tujuan organisasinya, perlu adanya struktur organisasi dimana orang-orang yang berkoordinasi dalam perusahaan tersebut bisa bekerja sama dan saling berhubungan baik dengan dasar tugas dan wewenang yang memiliki tujuan tersendiri.

Struktur organisasi dibuat pasti ada tujuannya, baik dilihat dari hubungan antara bagian dari struktur dengan kedudukan yang dimilikinya. Melihat dari struktur organisasi Konveksi Ega/Sawo maka dapat dikatakan bahwa organisasi yang diterapkan memiliki tanggung jawab dan kewenangan pada masing-masing bagian yang ada dalam Konveksi Ega/Sawo, berikut gambar dari struktur organisasinya:

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI EGA/SAWO KONVEKSI



2. Gambaran Umum Responden

Secara umum, gambaran umum dari responden biasanya digunakan dalam memudahkan peneliti untuk mengetahui tentang informasi mengenai responden secara pribadi mulai dari jenis kelamin responden, lama kerja responden, umur responden, serta terakhir pendidikan responden dalam perusahaan. Adapun gambaran umum responden akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

No	Gender	Responden	Presentase (%)
1	Pria	10	29%

2	Wanita	25	71%
	Jumlah	35	100%

Sumber Data : Data Primer Yang Diolah, 2021

Menurut tabel 4.1 mengenai gambaran umum jenis kelamin responden diatas, dilihat dari jumlah responden sebanyak 35 responden diketahui ada sebanyak 10 atau 29% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden perempuan berjumlah lebih banyak dari responden laki-laki yaitu 25 atau 71% karyawan. Jumlah karyawan Ega/Sawo Konveksi lebih dominan berjenis kelamin perempuan dikarenakan dalam perusahaan tersebut dibutuhkan banyak karyawan yang bisa menjahit dan itu biasanya dimiliki oleh perempuan.

b. Gambaran Umum Umur Responden

Tabel 4.2
Gambaran Umum Umur Responden

No	Umur responden	Responden	Presentase (%)
1	< 20 tahun	2	6%
2	21-30 tahun	20	57%
3	31-40 tahun	12	34%
4	> 41 tahun	1	3%
	Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Menurut tabel 4.2 mengenai gambaran umum umur responden diatas, dilihat dari jumlah responden sebanyak 35 responden terdapat 2 atau 6% karyawan

yang berusia kurang dari 20 tahun, sedangkan yang berumur 21 sampai 30 tahun terdapat sebanyak 20 atau 57% karyawan, kemudian pada usia 31-40 tahun terdapat 12 atau 34% karyawan, selanjutnya untuk usia lebih dari 41 tahun terdapat 1 atau 3% karyawan. Dari 35 responden Ega/Sawo Konveksi lebih dominan oleh karyawan yang berusia 21- 30 tahun, ini terjadi karena pada usia tersebut banyak karyawan yang membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

c. **Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden**

Tabel 4.3
Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan terakhir	Responden	Presentase (%)
1	SD	1	3%
2	SMP (MTS)	15	43%
3	SMA (MA)	19	54%
4	Perguruan Tinggi	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Menurut tabel 4.3 mengenai gambaran umum pendidikan terakhir responden diatas, dari jumlah responden sebanyak 35 responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 1 karyawan atau 3%, kemudian untuk responden yang berpendidikan terakhir SMP (MTS) sebanyak 15 atau 43% karyawan, selanjutnya untuk pendidikan terakhir SMA (MA) terdapat 19 atau 54% karyawan, sedangkan tidak ada karyawan yang berpendidikan terakhir perguruan tinggi. Karyawan Ega/Sawo Konveksi mayoritas bekerja disekitar perusahaan adalah orang yang kurang mampu dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, sehingga yang paling dominan adalah pendidikan terakhir SMA (MA).

d. Gambaran Umum Lama Kerja Responden

Tabel 4.4
Gambaran Umum Lama Kerja Responden

No	Lama kerja	Responden	Presentase (%)
1	1 Tahun	9	26%
2	1,5 Tahun	3	9%
3	2 Tahun	13	37%
4	2,5 Tahun	0	0%
5	3 Tahun	10	28%
	Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Menurut tabel 4.4 mengenai gambaran umum lama kerja responden, dari 35 responden yang ada

terdapat sebanyak 9 atau 26% responden yang bekerja selama 1 tahun, sedangkan sebanyak 3 atau 9% responden yang bekerja selama 1,5 tahun, kemudian yang lama bekerja selama 2 tahun sebanyak 13 atau 37% responden, selanjutnya sebanyak 0 atau 0% responden bekerja selama 2,5 tahun, dan paling lama bekerja selama 3 tahun sebanyak 10 atau 28% responden.

1. Analisis Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil pernyataan responden setelah mengisi angket penelitian yang telah dibagikan oleh peneliti tentang etika kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada Ega/Sawo Konveksi) yang diuraikan sebagai berikut:

a. Jawaban Responden Mengenai Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

No.	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Total
		ST	S	R	S	SS	
1.	Kemalasan merupakan musuh dalam Islam	0	2	4	16	13	35
		0%	6%	11%	46%	37%	100%
2.	Mendedikasik	1	1	5	18	10	35

	an diri pada pekerjaan adalah suatu kebajikan	3%	3%	14%	51%	29%	100%
3.	Bekerja dengan baik	0	0	4	21	10	35
	mampu memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain	0%	0%	11%	60%	29%	100%
4.	Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja sangat dibutuhkan dalam kesejahteraan bersama	1	1	4	16	13	35
		3%	3%	11%	46%	37%	100%
5.	Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang	0	2	6	19	8	35
		0%	6%	17%	54%	23%	100%

	saya miliki						
6.	Pekerjaan bukan akhir dari tujuan, melainkan pengembangan diri dan hubungan sosial lebih penting bagi saya	1 3%	1 3%	6 17%	18 51%	9 26%	35 100%
7.	Saya lebih menekankan dan mendorong hubungan sosial	1 3%	1 3%	8 23%	20 57%	5 14%	35 100%
8.	Pekerjaan dapat digunakan sebagai suatu sarana dalam mengontrol kebiasaan	0 0%	0 0%	5 14%	23 66%	7 20%	35 100%
9.	Kreatifitas dalam bekerja	0 0%	1 3%	1 3%	26 74%	7 20%	35 100%

	adalah sumber kebahagiaan dan prestasi				%	%	%
10.	Seseorang yang bekerja adalah selangkah lebih maju dalam kehidupan	0	1	8	21	5	35
		0%	3%	23%	60%	14%	100%
11.	Pekerjaan memberikan kesempatan saya untuk mandiri	0	0	4	21	10	35
		0%	0%	11%	60%	29%	100%
12.	Seseorang dianggap sukses apabila mampu memenuhi deadline pekerjaan	3	4	11	13	4	35
		9%	11%	31%	38%	11%	100%
13.	Seseorang harus selalu bekerja keras	3	5	7	14	6	35
		9%	14%	20%	40%	17%	100%

	untuk memenuhi tanggung jawab						
14.	Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya daripada hasil akhir	1 3%	6 17%	6 17%	16 46%	6 17%	35 100%

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Menurut tabel 4.5 yang menggambarkan jawaban dari responden terhadap variabel etika kerja Islam (X_1) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) kemalasan merupakan musuh dalam Islam, dimana jumlah responden dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 6%, selanjutnya dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 4 atau 11%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 16 atau 46%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 13 atau 37%.
- 2) Pada item (2) mendedikasikan diri pada pekerjaan adalah suatu kebajikan, dimana jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 (3%), selanjutnya dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah

- 1 atau 3%, untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 5 atau 14%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 18 atau 51%, yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 10 atau 29%.
- 3) Pada item (3) bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 4 atau 11%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 21 atau 60%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 10 atau 29%.
- 4) Pada item (4) bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dapat dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, dimana jumlah responden dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 atau 3%, selanjutnya dengan jawaban tidak setuju (TS) dengan jumlah 1 atau 3%, untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 4 atau 11%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 16 atau 46%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 13 atau 37%.
- 5) Pada item (6) seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang saya miliki, dimana jumlah responden dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah 2 atau 6%, untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 6 atau 17%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 19 atau 54%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 8 atau 23%.

- 6) Pada item (7) pekerjaan bukan tujuan akhir, melainkan pengembangan diri dan hubungan sosial lebih penting bagi saya, dimana jumlah responden dengan menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 atau 3%, dengan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 atau 3%, untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 6 atau 17%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 18 atau 51%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 9 (26%).
- 7) Pada item (8) saya lebih menekankan dan mendorong hubungan sosial, dimana jumlah responden dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 atau 3%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 (3%), untuk yang menjawab ragu-ragu (R) dengan jumlah 8 (23%), sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 20 (57%), dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 5 atau 14%.
- 8) Pada item (9) pekerjaan dapat digunakan sebagai suatu sarana dalam mengontrol kebiasaan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 5 atau 14%, sedangkan yang menjawab setuju (S) dengan jumlah 23 atau 66%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) yang berjumlah 7 atau 20%.
- 9) Pada item (10) kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, dimana jumlah responden yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 (3%), untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 1 atau

- 3%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 26 atau 74%, dan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 7 atau 20%.
- 10) Pada item (11) seseorang yang bekerja berada selangkah lebih maju dalam hidupnya, dimana jumlah responden dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah 1 (3%), untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 8 (23%), sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 21 atau 60%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 5 atau 14%.
- 11) Pada item (12) pekerjaan memberikan kesempatan saya untuk mandiri, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) memiliki jumlah 4 atau 11%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 21 (60%), dan yang menjawab sangat setuju (SS) memiliki jumlah 10 (29%).
- 12) Pada item (13) seseorang dianggap sukses apabila mampu memenuhi deadline pekerjaan, dimana jumlah responden dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) berjumlah 3 (9%), selanjutnya dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah 4 (11%), untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 11 atau 31%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 13 (31%), dan yang menjawab sangat setuju (SS) memiliki jumlah 4 atau 11%.
- 13) Pada item (14) seseorang harus selalu bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, dimana jumlah

responden dengan jumlah sangat tidak setuju (STS) berjumlah 3 atau 9%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 5 atau 14%, untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 7 atau 20%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) berjumlah 14 atau 40%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 6 atau 17%.

- 14) Pada item (15) Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya daripada hasilnya, dimana jumlah responden dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan jumlah 1 (3%), selanjutnya dengan jawaban tidak setuju (TS) berjumlah 6 (17%), untuk yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 6 (17%), sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 16 atau 46%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 6 atau 17%.

b. Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Kerja Islam (X₂)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Kerja Islam (X₂)

No.	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Total
		STS	TS	R	S	SS	
1.	Saya melakukan pekerjaan	0	0	5	21	9	35
		0%	0%	14%	60%	26%	100%

	dengan baik dan bermanfaat untuk orang lain						
2.	Saya memeberikan dukungan terhadap karyawan lain	0	0	12	16	7	35
		0%	0%	34%	46%	20%	100%
3.	Saya berusaha melakukan hal terbaik	0	0	5	20	10	35
		0%	0%	14%	57%	29%	100%
4.	Saya bekerja keras sesuai dengan kemampuan	0	0	3	20	12	35
		0%	0%	9%	57%	34%	100%
5.	Saya berkompetensi secara baik dalam pekerjaan	0	0	6	22	7	35
		0%	0%	17%	63%	20%	100%
6.	Saya menolong karyawan lain apabila	0	0	18	17	0	35
		0%	0%	51%	49%	0%	100%

	mengalami kesulitan						
7.	Saya datang tepat waktu	0	0	8	18	9	35
		0%	0%	23%	51%	26%	100%
8.	Saya selalu berperilaku sesuai dengan ajaran islam	0	0	14	15	6	35
		0%	0%	40%	43%	17%	100%
9.	Saya konsisten terhadap pekerjaan	0	0	7	20	8	35
		0%	0%	20%	57%	23%	100%
10.	Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0	6	24	5	35
		0%	0%	17%	69%	14%	100%
11.	Saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	27	8	35
		0%	0%	0%	77%	23%	100%
12.	Saya selalu berperilaku baik terhadap	0	0	4	25	6	35
		0%	0%	11%	71%	18%	100%

	karyawan lain					
--	---------------	--	--	--	--	--

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 yang menggambarkan jawaban responden terhadap variabel budaya kerja Islam (X_2) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) saya melakukan pekerjaan dengan baik dan bermanfaat untuk orang lain, dimana jumlah dengan jawaban ragu-ragu (R) memiliki jumlah 5 (14%), sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 21 (60%), dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 9 (26%).
- 2) Pada item (2) saya memberi dukungan terhadap karyawan lain, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) memiliki jumlah 12 atau 34%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) memiliki jumlah 16 atau 46%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 7 atau 20%.
- 3) Pada item (3) saya berusaha melakukan hal terbaik, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) memiliki jumlah 5 atau 14%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 atau 57%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 10 atau 29%.
- 4) Pada item (4) saya bekerja keras sesuai dengan kemampuan, dimana jumlah responden yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 3 atau 9%, sedangkan dengan jawaban setuju (S) jumlahnya 20

atau 57%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) memiliki jumlah 12 (34%).

- 5) Pada item (5) saya berkompetensi secara baik dalam pekerjaan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) dengan jumlah 6 (17%), sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 22 atau 63%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 7 atau 20%.
- 6) Pada item (6) saya menolong karyawan lain apabila mengalami kesulitan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 18 atau 51%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 17 atau 49%.
- 7) Pada item (7) saya datang tepat waktu, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) jumlahnya 8 (23%), sedangkan dengan jawaban setuju (S) jumlahnya 18 atau 51%, dan dengan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 9 atau 26%.
- 8) Pada item (8) saya selalu berperilaku sesuai dengan ajaran islam, dimana jumlah responden yangmemiliki jawaban ragu-ragu (R)dengan jumlah 14 atau 40%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 15 atau 43%, dan memiliki jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 6 atau 17%.
- 9) Pada item (9) saya konsisten terhadap pekerjaan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 7 atau 20%, sedangkan yang

menjawab setuju (S) memiliki jumlah 20 atau 57%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) jumlahnya 8 (23%).

- 10) Pada item (10) saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) jumlahnya 6 (17%), sedangkan yang menjawab setuju (S) jumlahnya 24 (69%), dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 5 (14%).
- 11) Pada item (11) saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaab, dimana jumlah responden dengan jawaban setuju (S) memiliki jumlah 27 (77%), dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 8 atau 23%.
- 12) Pada item (12) saya selalu berperilaku baik terhadap karyawan lain, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) memiliki jumlah 4 atau 11%, sedangkan yang menjawab setuju (S) memiliki jumlah 25 atau 71%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 6 atau 18%.

c. Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Distribusi jawaban					
		STS	TS	R	S	SS	Total
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan	0	0	1	17	17	35
		0%	0%	2%	49%	49%	100%
2.	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	0	0	0	14	21	35
		0%	0%	0%	40%	60%	100%
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	0	0	3	25	7	35
		0%	0%	9%	71%	20%	100%
4.	Saya selalu berusaha meminimalisir	0	0	7	20	8	35
		0%	0%	20%	57%	23%	100%

	kesalahan kerja						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	2	22	11	35
		0%	0%	6%	63%	31%	100%
6.	Saya menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik	0	0	2	25	8	35
		0%	0%	6%	71%	23%	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 yang menggambarkan jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada item (1) saya selalu bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 1 atau 2%, sedangkan jawaban setuju (S) berjumlah 17 atau 49%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 17 atau 49%.
- 2) Pada item (2) saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan batas yang telah

ditentukan, dimana responden dengan jawaban setuju (S) berjumlah 14 atau 40%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 21 atau 60%.

3) Pada item (3) saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan, dimanadengan jumlah responden yang menjawab ragu-ragu (R) dengan jumlah 3 atau 9%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 25 karyawan atau 71%, dan dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 7 atau 20%.

4) Pada item (4) saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan kerja, dimana jumlah responden yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 7 atau 20%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 atau 57%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 8 atau 23%.

5) Pada item (5) saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana jumlah responden yang menjawab ragu-ragu (R) berjumlah 2 atau 6%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 22 atau 63%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 11 atau 31%.

- 6) Pada item (6) saya menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik, dimana jumlah responden dengan jawaban ragu-ragu (R) berjumlah 2 atau 6%, sedangkan yang menjawab setuju (S) berjumlah 25 atau 71%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 8 atau 23%.

2. Analisis Data Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui apakah kuesioner atau angket dapat berperan sebagai alat ukur variabel penelitian yang telah seharusnya dimanfaatkan untuk menaksir terhadap apa yang sewajarnya dihitung, atau validitas merupakan suatu keabsahan dan kebenaran instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas bisa dikerjakan dengan menghitung nilai hitung r_{tabel} pada $df=n-k$, apabila r_{hitung} memiliki nilai mendominasi dari r_{tabel} dan nilai r positif, jadi pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dikerjakan dengan menghitung korelasi antar item pertanyaan yang sudah diisi

oleh 35 responden sebagai sampel dari pengujian. Dengan cara melakukan perbandingan antara r_{hitung} dari r_{tabel} . Untuk degree of freedom (df)=n-k, maka besarnya df pada pengujian adalah $df=35-2 = 33$ sehingga didapat df 33 signifikan 0,05 dan mendapat hasil nilai r_{tabel} adalah 0,3338. Dalam pengujian validitas yang dibantu oleh IBM SPSS *Statistic* versi 20 dengan anggapan bahwa uji validitas dari instrumen variabel etika kerja islam, budaya kerja islam, dan produktivitas kerja karyawan akan dijabarkan pada tabel 4.8, 4.9, 4.10 dibawah ini.

a) Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X_1)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X_1)

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel} df=33	Ket
Etika Kerja Islam	X _{1.1}	0,834	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,805	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,413	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,831	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,683	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.6}	0,768	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.7}	0,722	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.8}	0,490	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.9}	0,481	0,3338	<i>Valid</i>

(X₁)	X _{1.10}	0,700	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.11}	0,510	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.12}	0,583	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.13}	0,383	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{1.14}	0,361	0,3338	<i>Valid</i>

*Sumber Data: Data Primer Yang Diolah,
2021*

Tabel 4.8 yang sudah ada, mampu menarik kesimpulan jika semua item pada variabel etika kerja islam memiliki r_{hitung} mendominasi dari r_{tabel} , jadi, bisa dikatakan valid.

b) Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islam (X₂)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islam (X₂)

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel} df=33	Ket
Budaya Kerja Islam	X _{2.1}	0,732	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,716	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,773	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0,513	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.5}	0,589	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.6}	0,442	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.7}	0,488	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.8}	0,709	0,3338	<i>Valid</i>

(X₂)	X _{2.9}	0,725	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.10}	0,697	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.11}	0,385	0,3338	<i>Valid</i>
	X _{2.12}	0,434	0,3338	<i>Valid</i>

*Sumber Data: Data Primer Yang Diolah,
2021*

Dari tabel 4.9 yang sudah ada, bisa disimpulkan bahwa semua item pada variabel etika kerja islam memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item dinyatakan valid.

c) Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Ite m	R_{hitung}	R_{tabel} df=33	Ket
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	X1	0,745	0,3338	<i>Valid</i>
	X2	0,713	0,3338	<i>Valid</i>
	X3	0,569	0,3338	<i>Valid</i>
	X4	0,749	0,3338	<i>Valid</i>
	X5	0,789	0,3338	<i>Valid</i>

			8	<i>d</i>
	X6	0,724	0,333	<i>Vali</i>
			8	<i>d</i>

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.10 diatas, berhasil disimpulkan maka semua item pada variabel etika kerja islam memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item dapat dikatakan valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji dengan memperlihatkan konsistensi dari alat pengukur yang dilakukan akan dinilai indikasi yang sama. Jika suatu hasil pengukuran yang telah dikerjakan secara terus menerus dan hasilnya hampir sama, maka pengukuran tersebut akan dianggap mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup baik. Dalam uji realibilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana apabila instrumen penelitian nilai yang didapat pada uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60 (*Cronbanch Alpha* lebih dari 0.60).

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability Coefficiens	Crobach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
1	Etika Kerja Islam (X ₁)	14 Item	0,862	0,60	Reliabel
2	Budaya Kerja Islam (X ₂)	12 Item	0,844	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	6 Item	0,809	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Dengan demikian, tabel 4.11 yang ada, dapat ditarik kesimpulan apabila semua item pada variabel dengan angka *Cronbach Alpha* lebih dominan dari 6% (0,60), jadi semua item dinyatakan *reliabel*.

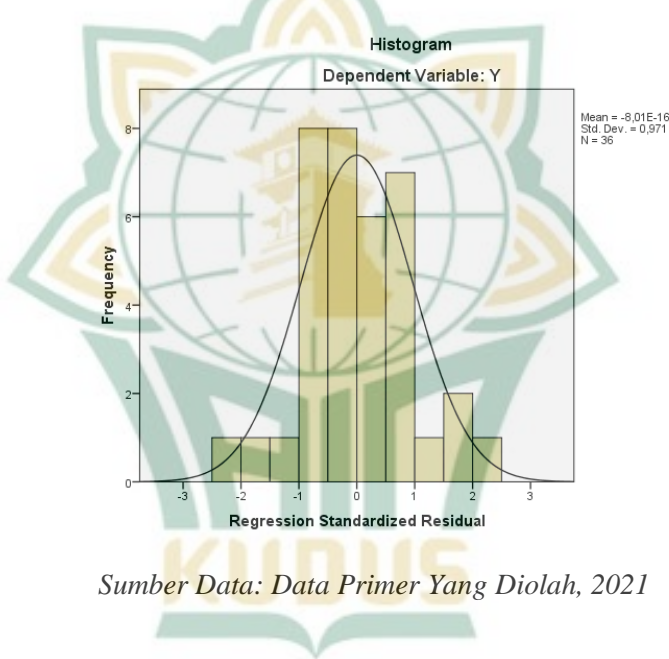
b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada umumnya tujuannya adalah menguji kualitas dari model regresi variabel dependen dan variael independen dari keduanya sehingga dapat dikatakan sebagai distribusi nomal atau tidak. Model regresi dikatakan baik, jika mempunyai distribusi

mendekati angka normal. Uji normalitas data biasanya digunakan untuk melihat seberapa pengaruhnya distribusi sebuah data mendekati atau mengikuti distribusi normal bisa dikatakan sebagai bentuk lonceng atau *bell shaped*.

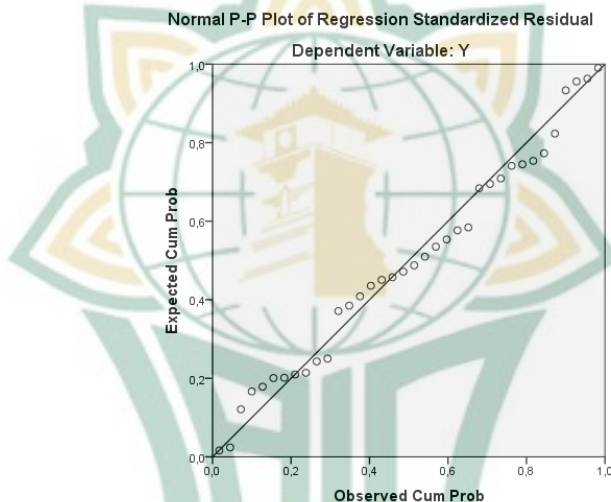
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Dari gambar grafik histogram di atas, menunjukkan pola distribusi atau dengan kata lain distribusi data yang memiliki bentuk seperti *bell shaped* yang berarti model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Dari gambar normal *probability* plot diatas, yang menunjukkan data *ploting* menunjukkan data yang seharusnya mengikuti garis diagonal, yang artinya sudah melengkapi syarat asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas biasanya dipergunakan untuk mencari atau mengetahui

apakah diantara variabel bebas dalam model regresi telah terjadi korelasi yang signifikan atau bukan. Pengujian biasanya dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dengan nilai (VIF) *varian inflation factor* apabila hasil dari nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka akan timbul gejala multikolinieritas. Hasil pengujian dengan IBM SPSS *Statistic* 20 dengan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12 .

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Etika kerja islam (X1)	0,902	1,108
2	Budaya kerja islam (X2)	0,902	1,108

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

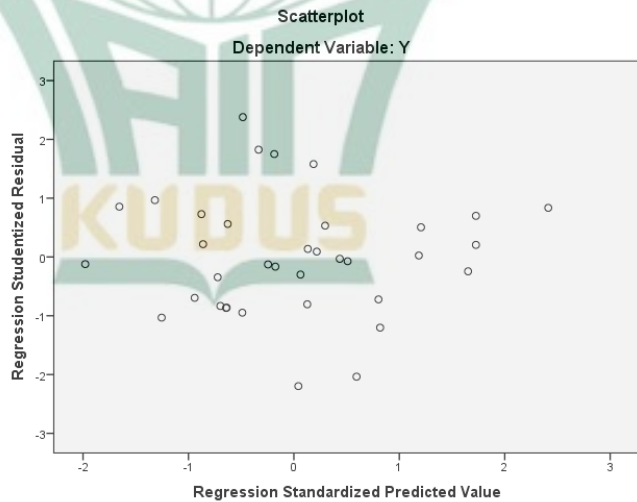
Hasil dari pengujian pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel etika kerja islam (X_1) adalah $0,902 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,108 < 10$, kemudian untuk variabel budaya kerja islam (X_2) nilai *tolerance* adalah $0,902 > 0,10$ dan nilai VIF nya adalah $1,108 < 10$. Dari kedua variabel X_1 dan X_2 semua memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari $0,10$ dan nilai VIF nya kurang dari 10 , jadi antar variabel

independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas biasanya dipergunakan dalam mengetahui perihal varian dari residual unit analisis atau pengamatan yang satu dengan unit analisis yang lain telah terjadi kesamaan ataukah berbeda. Apabila terjadi perbedaan, maka telah terjadi gejala heterokedastisitas. Adapun hasil dari uji heterokedastisitas pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik meluas secara keseluruhan dari

atas hingga bawah nilai nol terhadap sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada penelitian ini. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi tujuannya untuk mengetahui seberapa dalam suatu model regresi linier telah terjadi kesesuaian antara ketidaktepatan perusuh terhadap t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Apabila ada kesesuaian, maka disebut dengan *problem autokorelasi*. Dalam menguji autokorelasi biasanya menggunakan cara sebagai, diantaranya dengan menggunakan uji (DW) . Autokorelasi tingkat satu dapat dilakukan dengan uji DW dengan syarat adanya konstanta dalam bentuk regresi dan tidak akan ada variabel lagi diantara variabel bebas. Dalam pengujian ini, hasil autokorelasi nya adalah pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	$d_{\text{tabel}} (k=2)$	
	du	dl
2,140	1,3433	1,5838

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Mengikuti atas uji autokorelasi dengan hasil yang dilaksanakan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20, dapat diperoleh nilai DW (*Durbin Waston*) adalah 2,140 dan nilai tersebut akan dibandingkan dengan d_{tabel} dengan signifikansi 5% atau $\alpha = 5\%$ dengan sampel 35 dan jumlah variabel bebas (independen) dua. Oleh sebab itu, dari tabel DW yang sudah ada dapat diperoleh batas bawah (d_l) dengan besar 1,5838 dengan batas atas (d_u) dengan besar 1,5838. Jadi kesimpulannya adalah bahwa nilai *Durbin Waston* sebesar 2,140 letaknya diantara batas atas (d_u) sebesar 1,3433 sehingga $4-d_u$ ($4-1,3433 = 2,6567$), maka koefisien autokorelasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi atau sama dengan nol .

c. Uji Statistik

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square	Presentase
0,194	19,4%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *Adjusted R Square* diperoleh angka 0,194 atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan Ega/Sawo konveksi dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 80,6% (100% - 19,4%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bisa dibahas pada penelitian ini.

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji t pada umumnya dilakukan guna mengetahui seberapa berpengaruhnya Etika Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ega/Sawo Konveksi. Pada umumnya uji t membuktikan pengaruhnya antara satu variabel independen baik secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang harus dimiliki untuk mengujinya adalah apabila H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, H_2 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$. Sedangkan dalam menentukan nilai t_{tabel} dapat dilihat dari derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dimana k dan sampel merupakan jumlah variabel independen, sehingga $35 - 2 - 1 = 32$ dengan signifikan 5% atau 0,05 karena dua sisi maka harus dibagi 2 yaitu 0,025, sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 1,693$.

a) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ega/Sawo Konveksi

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
X ₁	1,693	2,376	0,023

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka variabel X₁ t_{hitung} menunjukkan 2,376 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,693 ($2,376 > 1,693$) dan nilai signifikan 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, dimana variabel etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

b) Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ega/Sawo Konveksi

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
X ₂	1,693	2, 537	0,016

Sumber data: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka variabel X_2 t_{hitung} menunjukkan nilai lebih besar 2,537 dari nilai t_{tabel} sebesar 1,693 ($2,537 > 1,693$) dan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana variabel budaya kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Kooveksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

3) Uji Signifikansi Stimultan (Uji F)

Uji F biasanya dipergunakan guna memperlihatkan seberapa pengaruh dengan bersamaan dari semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan pada variabel dependen. Uji F dipergunakan dalam menilai signifikansi terhadap pengaruh Etika Bisnis Islam dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Ega/sawo Konveksi) dengan ketentuan pengujian jika $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, dan $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima. Sedangkan cara untuk mencari F_{tabel} adalah dengan mencari tabel distribusi F pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ dimana (n) merupakan sampel dan jumlah variabel independen (k). Jadi $df = 35-2-1= 32$ dengan tingkat signifikan sebesar

0,05 atau 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48,287	2	24,143	5,221	,011 ^b
1 Residual	152,602	33	4,624		
Total	200,889	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan uji *Anova* atau uji F tersebut, maka diperoleh F_{hitung} dengan nilai 5,221 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 3,29 ($5,221 > 3,29$). Jadi kesimpulannya adalah variabel independen (etika kerja islam dan budaya kerja islam) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

4) Uji Regresi Linier Berganda

Yang dilakukan dalam penelitian regresi linier berganda, dimana regresi yang memiliki dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependent. Adapun macam dari persamaan regresi linier secara sederhana dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Harga konstanta

X₁ = Etika Kerja Islam

X₂ = Budaya Kerja Islam

b₁ = Koefisien regresi Etika Kerja Islam

b₂ = Koefisien regresi Budaya Kerja Islam

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,119	4,200		2,886	,007		
X1	,088	,054	,259	1,623	,114	,902	1,108
X2	,181	,084	,343	2,146	,039	,902	1,108

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan uji *Coefficients* diatas, diperoleh persamaan regresi linier yang berpengaruh etika kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada Ega/Sawo Konveksi) adalah berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 12,119 + (0,088) + (0,181)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan dibawah ini:

a) Konstanta

Konstanta memiliki nilai 12,119 (a) yang dimana variabel bebas etika kerja islam (X_1), budaya kerja islam (X_2) nilainya 0,007, sehingga variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) nilainya adalah 12,119.

b) Koefisien Etika Kerja Islam

Jika nilai variabel etika kerja islam (X_1) mengalami kenaikan, sementara variabel budaya kerja (X_2) diasumsikan tetap, variabel Y akan mengalami peningkatan nilai 0,088.

c) Koefisien Budaya Kerja Islam

Jika variabel budaya kerja islam (X_2) mengalami kenaikan, sementara nilai dari variabel etika kerja islam

diasumsikan tetap, maka bproduktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,181.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Ega/Sawo Konveksi

Etika kerja Islam merupakan suatu dedikasi terhadap apa yang dikerjakan, seperti hyalnya usaha yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan sekaligus mampu menentukan kemampuan individu dalam pekerjaan. Etika kerja Islam memiliki wilayah pemahaman yang luas, biasanya bersangkutan dengan cara berpikir dan bertindak secara keseluruhan yang dicerminkan oleh seorang muslim. Etika kerja islam memiliki hal-hal penting diantaranya dilarang adanya pemaksaan terhadap seseorang, berusaha secara halal, keterikatan individu terhadap kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Islam tidak mengenal adanya pekerjaan yang sifatnya mendurhakai Allah dan diantara sifat yang dimiliki adalah kuat, profesional, dan dapat dipercaya.¹ Oleh karena itu, seorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan etika yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan mencerminkan

¹ Irsad Andriyanto, Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan, *Iqtishadia*, Vol. 9, NO. 1, (2016):6.

seorang muslim akan dengan ikhlas meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam penelitian ini, variabel etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 20 dapat diketahui bahwa variabel etika kerja islam (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} 2,376 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,693 ($2,376 > 1,693$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ (5%). Artinya variabel etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai beta yang dilihat dari *Unstandardized coefficients variabel* etika kerja islam menunjukkan arah positif (+) sebesar 0,088 yang artinya semakin besar etika kerja islam maka semakin besar produktivitas kerja karyawan.

Etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dibuktikan dengan hasil bukti empiris melalui angket penelitian yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua responden menjawab setuju dengan item pertanyaan yang sudah disebar.

Oleh karena itu, dapat dijadikan sebagai bukti apabila tidak semua responden memiliki etika kerja islam. Ada individu yang menerapkan sifat etika kerja islam adapula yang tidak menerapkan atau kurang menerapkan sifat etika kerja islam itu semua tergantung dengan

masing-masing individu. Apabila individu menerapkan sifat etika kerja islam maka akan ikut meningkat juga produktivitas kerja. Apabila individu kurang menerapkan sifat etika kerja islam maka susah juga dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, individu yang menerapkan etika kerja islam berdasarkan al-Qur'an pasti akan dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin tinggi individu dalam menerapkan etika kerja islam, maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ega/Sawo Konveksi

Budaya kerja ialah suatu kebiasaan yang sering dijalankan karyawan organisasi, pinalti yang sering dilakukan memang belum ada tindakan hukuman tapi karyawan secara moral telah memiliki kesepakatan jika kebiasaan harus ditaati untuk mencapai tujuan.² Ada lima faktor yang berpengaruh besar terhadap budaya kerja diantaranya orientasi pada hasil, tanggung jawab karyawan, inovasi, sistem kerja serta pengetahuan.³

Dalam penelitian ini, variabelbudaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan

² Layaman Dan Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon", 6

³ Risky Nur Adha Dkk, " Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember", *Jurnal Peneloitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1 (2019):50

Ega/Sawo Konveksi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 20 bahwa budaya kerja islam (X_2) menunjukkan t_{hitung} 2,537 lebih besar dari t_{tabel} 1,693 ($2,537 > 1,693$) dengan signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$). Artinya variabel budaya kerja islam mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai beta yang dilihat pada *Unstandardized coefficients variabel* etika kerja islam menuju arah positif (+) dengan nilai 0,181 artinya semakin besar etika kerja islam maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shara Kaprisa dewi, dkk (2015) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan.

Budaya kerja islam pada Ega/Sawo Konveksi mencerinkan nilai positif dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan hasil bukti empiris melalui angket yang telah diberikan kepada responden, dari angket tersebut bisa diketahui bahwa toidak semua responden setuju dengan item pertanyaannya. Oleh karena itu, ini dapat dijadikan bukti apabila tidak semua responden menerapkan sifat budaya kerja islam yang baik. Apabila individu memiliki budaya kerja yang islami, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi apabila individu kurang menerapkan budaya

kerja maka sangat susah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ega/Sawo Kionveksi

Produktivitas kerja adalah suatu perilaku yang ditempatkan oleh individu atau kelompok yang dapat dilihat dari segi perilaku, kepribadian dalam menempatkan dirinya dalam berbentuk sikap, cara berpikir, dan cara bertindak dalam berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kepribadian individu atau kelompok yang tercermin dalam perilakunya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya faktor situasi, dimana faktor situasi dikata sangat memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kerja yang seharusnya dicapai oleh individu, dukungan dari situasi pula. Adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, adanya pengakuan atas pendapat sesama teman kerja, dan pemimpin yang mengertikebutuhan karyawannya.⁴

Produktivitas kerja mampu dinilai dari dua aspek, yaitu aspek ekonomi dan non ekonomi. Aspek non ekonomi yang dimaksud adalah seperti halnya mutu kerja, manajemen dan organisasi, mutu kehidupan,

⁴ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 8, No. 1 (2013):8.

motivasi, keselamatan kerja dan perlindungan, dan lain sebagainya. Aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁵

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat nilai F_{hitung} sebesar 5,221 dengan nilai F_{tabel} 3,29. Hal ini menyatakan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($5,221 > 3,29$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa variabel independen (etika kerja islam dan budaya kerja islam) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Berdasarkan dari penelitian ini juga, didapat nilai R Square sebesar 0,194, hal ini menunjukkan pengaruh variabel bebas etika kerja islam (X1), dan budaya kerja islam (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara stimulan adalah 19,4%. Dan sisanya 80,6% ($100 - 19,4\% = 80,6\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dengan demikian, kesimpulan yang diperoleh jika karyawan yang memiliki etika kerja islam dan budaya kerja islam pada perusahaan maka dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dimana semakin tinggi etika kerja yang islami, maka akan semakin tinggi juga dalam

⁵ Hari Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", 102.

melakukan produktivitas kerja, semakin tinggi budaya kerja yang islami pada perusahaan yang kurang kondusif, maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Penelusuran dari riset-riset sebelumnya yang mengkaji tentang produktivitas kerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Layaman dan Maya Jumalia pada Bank Mandiri cabang Cirebon dengan hasil bahwa etika kerja dan budaya kerja Islam sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Akob pada karyawan Perbankan Syariah di Indonesia dengan hasil bahwa budaya kerja dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah, dan Hari Susanto menghasilkan bahwa budaya kerja Islam tidak berpengaruh signifikan oleh produktivitas kinerja karyawan.