

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA
KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI**



Oleh :

Khusnul Hidayah

NIM : 17131110066

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI



Oleh :

Khusnul Hidayah

NIM : 17131110066

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

HALAMAN PRASYARAT GELAR

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA KERJA
ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Darussalam Blokagung Banyuwangi untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh :

Khusnul Hidayah

NIM : 17131110066

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi
Pada Tanggal : 02 Agustus 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ekonomi syariah



Drs. Edy Sujoko, MH
NIY: 3150514096301

Pembimbing



Nurul Inayah, SE., M.Si
NIY: 3150419097401

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudara **Khusnul Hidayah** telah di munasaqohkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung pada tanggal :

02 Agustus 2021

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

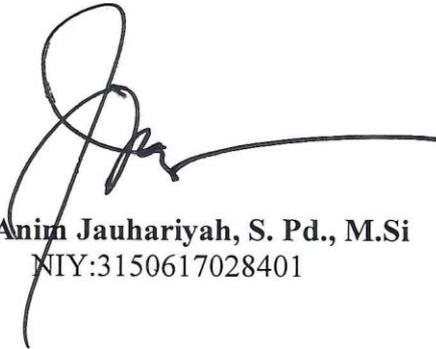
TIM PENGUJI

Penguji Utama



Auli Izatul Aini, M.E
NIY: 3151628039101

Penguji 1



Nur Anim Jauhariyah, S. Pd., M.Si
NIY:3150617028401

Penguji 2



Nurul Inayah, SE., M.Si
NIY: 3150419097401

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi



Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP.
NIY.3150425027901

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

مَنْ تَأْتَى نَالَ مَا تَمَى

“Barang siapa yang berhati-hati maka dia akan mendapatkan apa yang dia impikan”.

Persembahan:

Bismillahirrohmanirrohim, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang insyallah memberikan Syafa'at kepada umat Nabi Muhammad SAW yang beriman.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada seluruh pengasuh PP. Darussalam Blokagung dan PP. Datok Sulaiman Modern Palopo yang selalu saya harapkan ridlo dan barokah ilmunya, serta yang tak pernah lelah dalam memberikan banyak teladan ilmu sehingga saya mampu menjadi insan yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Teruntuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak **Ali M Sidiq** dan Ibu **Sundari** yang selalu memberikan Doa yang tiada henti, memotivasi, mendukung, dengan penuh kesabaran, dan merekalah salah satu alasan dari saya untuk mampu bertahan sampai penghujung skripsi ini.
3. Teruntuk saudara- saudariku **Zakiyatun Nafsiyah** dan **Ikhsan Fattahillah**, beserta sekeluarga **Bani Sukarmen**, terimakasih atas semua nasehat dan semangat yang telah kalian berikan kepada saya, menjadi pendukung yang memotivasi saya untuk selalu berjuang dan belajar.

4. Teruntuk dosen pembimbing Ibu **Nurul Inayah, SE., M.Si** yang telah memberi saya banyak pelajaran dan selalu sabar membimbing saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Terimakasih kepada seluruh petugas Kopontren Ausath Darussalam yang telah membantu saya dalam segala hal informasi untuk dapat segera menyelesaikan skripsi.
6. Terimakasih kepada semua guru saya dari TK sampai IAIDA yang telah membantu saya dalam belajar dan memahami banyak hal.
7. Teman-teman TK, SD, MTs, SMA dan Ekonomi Syariah 2017, terima kasih untuk motivasi kalian dan yang telah menemani saya terkhususnya untuk **Haniatul Mukarromah, Nurul Handayani, dan Linda Ariani** yang telah mau bertukar pikiran selama proses mengerjakan skripsi.
8. Untuk teman-teman kamar Futuhatul Laduniyyah dan Syafa'atul Qur'an Lt.3 tersayang, semoga persahabatan dan rasa solidaritas kita tetap terjaga dan kelak menjadi orang sukses.
9. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

**PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Bismillahirrahmaanirrahiim.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khusnul Hidayah

NIM : 17131110066

NIMKO/NIRM : 2017. 4.071.0729.1.000655

Program Studi : Ekonomi Syariah

Alamat Lengkap : Sidoraharjo, Sukamaju, Luwu Utara, Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- a. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- c. Apabila kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangii, 02 Agustus 2021
Yang Menyatakan.



Khusnul Hidayah
NIM: 17131110066

ABSTRAK

Hidayah, Khusnul 2021. Pengaruh Motivai Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi. Skripsi program strudi ekonomi syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam, institut agama islam Darussalam. Pembibing: Nurul Inayah, SE., M.Si

Kata kunci: Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islami (X1) dan budaya kerja islami (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islami (X1) dan budaya kerja islami (X2) secara silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di koppontren ausath darussalam blokagung banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dan ada 52 sampel yang telah diambil. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Dan teknik analisis datanya menggunakan metode uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25.

Hasil penelitian ini adalah Variabel Motivasi Kerja islam (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi. Variabel Budaya Kerja Islami (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten banyuwangi. Variabel Motivasi Kerja islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami dan budaya kerja islami sangat berperan penting dalam meningkatkan Produktivita Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

Dengan demikian, semakin banyaknya lembaga-lembaga yang bermunculan saat ini membuat persaingan semakin pesat. Oleh karena itu, lembaga dituntut untuk meningkatkan produktivitas lagi dengan cara menerapkan motivasi kerja yang baik dan budaya kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja kembali.

ABSTRACT

Hidayah, Khusnul 2021. The Influence of Islamic Work Motivation and Islamic Work Culture on Employee Work Productivity at Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi Regency. Thesis of Islamic economics study program, Faculty of Economics and Islamic Business, Institut Agamma Islam Darussalam. Supervisor: Nurul Inayah, SE., M.Si

Keywords: *Islamic work motivation, Islamic work culture and work productivity.*

The purpose of this study was to determine the effect of Islamic work motivation (X1) and Islamic work culture (X2) partially on employee work productivity (Y) at Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi, to determine the effect of Islamic work motivation (X1) and Islamic work culture (X2) simultaneously on the work productivity of employees (Y) at Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The sampling technique used is probability sampling technique. The data used is primary data. Data collection techniques using the questionnaire method. And the data analysis technique uses the multiple linear regression analysis test method with the help of SPSS 25 software.

The results of this study are Islamic Work Motivation Variables (X1) partially have a significant effect on employee work productivity (Y), in Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi Regency. The Islamic Work Culture Variable (X2) partially has a positive and significant effect on the employee's work productivity variable (Y), in Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, Banyuwangi Regency. The variables of Islamic Work Motivation (X1) and Islamic Work Culture (X2) simultaneously have a significant effect on the Employee Productivity (Y) variable, this shows that the Islamic work motivation variable and Islamic work culture play an important role in increasing Employee Work Productivity. at Koppontren Ausath darussalam Blokagung Banyuwangi Regency.

Thus, the increasing number of institutions that have sprung up at this time makes the competition more rapid. Therefore, institutions are required to increase productivity again by implementing good work motivation and a work culture that is able to regenerate work spirit.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil‘alamin, segala puji pada Allah SWT., skripsi ini bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos. I,M.H, selaku Pengasuh Umum Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi
2. Nyai Hj. Handariyatul Masruroh. Selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri Utara
3. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. Selaku Rektor Institut Agama Islam Darussalam
4. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. Drs. Edy Sujoko, MH Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
6. Nurul Inayah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi.
7. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
8. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang lagi Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya. Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf sebagai insan yang dho'if.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Penulis

DAFTAR ISI

(Halaman)

Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Pernyataan Keaslian Sekripsi	vi
Halaman Abstrak	viii
Halaman Abstrack	ix
Halaman Kata Pengantar	x
Halaman Daftar Isi	xi
Halaman Daftar Tabel	xiii
Halaman Daftar Gambar	xiv
Halaman Daftar Lampiran	xv
Halaman Transliterasi	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Batasan Penelitian	6
1.6 Definisi Operasional.....	7

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	9
2.2 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis	24

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	27
3.5 Variabel Penelitian	28
3.6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	29
3.7 Data dan Sumber Data	35
3.7.1 Jenis Data	35

3.7.2 Sumber Data	36
3.8 Teknik Pengumpulan Data	36
3.9 Teknik Analisis Data	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian	41
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden	49
4.2 Analisis Data	52
BAB 5 PEMBAHASAN	63
5.1 Variabel Motivasi Kerja Islami (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.....	63
5.2 Variabel Budaya Kerja Islami (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.....	65
5.3 Variabel Motivasi Kerja Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_2) Secara Silmutan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.....	67
BAB 6 PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Keterbatasan Penelitian	72
6.3 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	31
Tabel 3.2 Metode Pembobotan Skala Likert	37
Tabel 4.1 Daftar Responden	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X_1	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X_2	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Y	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Descriptive Statistic	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (T)	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Model Summary	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Perusahaan	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 5.1 Model Persamaan Regresi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Surat Pengesahan Revisi

Lampiran 3: Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 4: Fotocopy Kartu Program Skripsi

Lampiran 5: Lembar/ Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 6: Plagiarism Checker X Originality Report

Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

HALAMAN TRANSLITERASI

Apabila kata yang sudah sering digunakan dalam Bahasa Indonesia, maka penulisanya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam Bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam Bahasa Indonesia, penulisanya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel : Transliterasi Arab-Latin

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	,	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	D	ن	N
ح	H	ط	T	و	W
خ	Kh	ظ	Z	ه	H
د	D	ع	‘	ء	‘
ذ	Z	غ	G	ي	–
ر	R	ف	F		

Sumber : Buku Panduan Skripsi Ekonomi Syariah (2021)

Catatan:

1. Konsonan yang bersyahadah ditulis rangkap. Misalnya ربنا ditulis rabbana
2. Vokal panjang (mad):

Fathah (baris di atas) ditulis dengan a, kasroh (baris dibawah) ditulis dengan i, dhammah (baris didepan) ditulis dengan u, misalnya القارعة ditulis al-qar`ah, المساكين ditulis dengan al-masakin, المفلحون ditulis dengan al-muflihun.

3. Kata sandang alif + lam (ال)

Bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis al, misalnya: الكافرون ditulis dengan al-kafirun. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis dengan ar-rijal.

4. Ta' marbutah (ة)

Bila tercetak di akhir kalimat, ditulis h, misalnya: البقرة ditulis al-baqarah, bila ditengah kalimat ditulis t, misalnya: المال زكاة ditulis zakat maal, atau سورة النساء ditulis dengan surat al-nisa'

5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya. Misalnya: وهو خير الرازقي ditulis wa huwa khair ar-Raziqin.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dalam bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah (Iman, 2019:170). Sedangkan perekonomian di Indonesia mulai berkembang pesat dengan adanya Koppontren Ausath Darussalam ini bisa mengolah produksi yang dibutuhkan oleh konsumen, dan menumbuhkan produktivitas kerja yang kreatif dan kondusif.

Produktivitas kerja merupakan sebagai hasil pengukuran 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 penting dan aktif dalam tenaga kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang maksimal dengan dilihat dari kualitas dan kreativitas dalam pekerjaan tersebut (Putri, 2020:1). Islam sangat mengajarkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadi bagian dari ibadah yang diniati karena Allah SWT. Individu bisa memenuhi segala kebutuhan hidupnya dalam mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat

baik terhadap tetangganya dengan bekerja. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra' Ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu adam, dan kami angkut mereka di darat dan di laut, dan kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka diatas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”(Al-Qur'an Al-kaff, 2012:290).

Ayat diatas 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.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat disekitarnya (Anaraga, 2015).

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang semata untuk mencari kesenangan, kenikmatan, status sosial apa lagi sampai mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Tetapi dalam Islam mengejar bekerjalah untuk ibadah (Putri, 2020:6). Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (Rokan, 2013:75). Dengan motivasi kerja tersebut terdapat

peran budaya kerja yang bisa mendukung dalam hal produktivitas kerja dalam karyawan dengan menciptakan suatu motivasi kerja yang tinggi.

Suatu usaha pasti ada permasalahan lain dalam peningkatan produktivitas yaitu menyangkut tentang budaya kerja Islam. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi 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 (Mukhsin, 2017:205). Setiap tindakan dan sikap budaya kerja bertujuan untuk mengubah keadaan yang ada dalam Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai rintangan persaingan di masa yang akan datang.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam (Sumanto, 2015).

Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai Islam. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif. 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 motivasi kerja (Ridluan, 2018). Budaya Kerja Islami memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan dimana yang akan datang (Qadarin, 2018).

Motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami merupakan peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian ini terfokus untuk meneliti motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami yang dimiliki oleh Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi. Oleh karena itu, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja Islami (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi?
2. Adakah pengaruh budaya kerja Islami (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Koppondren Ausath darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja Islami (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori terutama dengan motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami. Selain itu dapat menambah wawasan terhadap pengetahuan bagi peneliti dan berusaha mengembangkan penelitian ini

agar bermanfaat bagi pembaca sehingga berguna untuk menambah ilmu pengetahuan terutama tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Insani.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi dengan dilakukan penelitian ini dapat memperkuat aksistensi pada Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi di masyarakat luas, memberi informasi tambahan serta pengetahuan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan usaha secara syariah.
2. Untuk memberi motivasi dan referensi dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagi mahasiswa/i IAIDA Banyuwangi terutama untuk akademika untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan untuk masa kedepannya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini fokus dalam batasan dan terarah di penelitian yang diteliti, dan karna keterbatasan waktu dan ketenaga kerja, maka penelitian ini hanya membahas:

1. Motivasi kerja Islami yang ada di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.
2. Budaya kerja Islami yang diterapkan di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

3. Produktivitas kerja karyawan yang ada di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

1.6 Definisi Operasional

Menyelesaikan penelitian ini, perlu menghindari adanya kekeliruan ataupun kesalahan dalam memahami judul yang diangkat. Sehingga untuk menghindari hal tersebut perlu adanya pendefinisian judul. Definisi operasional disebut juga definisi dari penelitian yang disesuaikan dengan judul yang diteliti “Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sesuai dengan definisi operasional di atas maka, definisi Variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Islami (X1)

Menurut Muthoharoh (2020:18) Motivasi kerja dalam Islami adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

2. Budaya Kerja Islami (X2)

Menurut Radluan (2018) Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai Islam. 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 motivasi kerja.

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Putri (2020:1) Produktivitas kerja merupakan sebagai hasil pengukuran 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 penting dan aktif dalam tenaga kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang maksimal dengan dilihat dari kualitas dan kreativitas dalam pekerjaan tersebut.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pembahasan dalam teori ini akan dikemukakan tentang teori yang berhubungan dengan penelitian yang digunakan dalam memecahkan masalah teori-teori tersebut termasuk dalam motivasi kerja Islami, budaya kerja Islami, dan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1 Teori Tentang Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Insani

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani merupakan rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya. Dalam firman Allah SWT Surah Ar-Rum Ayat 30.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الَّذِينَ الْقَيِّمُ وَلَكِنْ أَكْثَرُ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah (tetapkan atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (Al-Qur'an Al-Kaff, 2012)

Rasulullah Saw juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah, manusia juga memiliki potensi kesucian, yaitu bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan suci.

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pengawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hardana, 2015:116).

Manajemen sumber daya insani merupakan faktor bagi jalannya organisasi atau perusahaan yang berkembang, dan dapat mempengaruhi produktivitas sehingga produktivitas tersebut dapat meningkat atau sebaliknya, hanya tergantung dari motivasi dan persepsi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks, berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya (Marlina, 2018:43). Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani dapat menempatkan orang dalam suatu tempat pekerjaan yang efektif, fungsi sumber daya insantersebut bisa berdampak besar terhadap kinerja organisasi, dan bisa menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.

Tujuan manajemen sumber daya insani adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja (Marlina, 2018:44).

Antara fungsi dan tujuan diatas bisa disimpulkan yakni Manajemen Sumber Daya Insani berperan aktif mengelola suatu pekerjaan dalam organisasi agar memberikan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif.

2.1.2 Teori Tentang Motivasi Kerja Islami

1. Pengertian Motivasi Kerja Islami

Motivasi (motivation) dari kata dasar motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 1997).

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (mangkunegara, 2004:93). Dalam motivasi kerja Islam haruslah berlandaskan konsep ihsan (kebaikan) dan ajaran yang mengarahkan manusia dalam rangka kemandirian kerja. Kesadaran manusia yang selalu dalam pengawasan zat yang maha melihat dijadikan motivasi kerja dengan sebaik-baiknya. Kesadaran ini juga sangat membantu pelaksanaan pengawasan dalam arti substansial, mendorong

peningkatan kinerja kerja, serta mengarahkan manusia untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar hedonis, bukan untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi juga dapat diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dll. Niat yang kedua dalam artian bertujuan untuk maksud dari suatu perbuatan (motif). Sedangkan motif bekerja dalam Islam adalah sebagai dorongan dalam melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial (Suyatno, 2020:34).

Sampai saat ini banyak orang bekerja hanya untuk mengejar kepentingan duniawi dan kesenggan saja, mereka tidak memperdulikan kepentingan akhirat kelak.

2. Indikator Motivasi Kerja Islami

Adapun indikator motivasi Islami menurut Anoraga (2015:535-536) yakni:

a. Niat baik dan benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, kita harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat hanya mendaatkan gaji, maka itulah yang didapatkan. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga dan mendapatkan

ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan.

b. Takwa dalam bekerja

Takwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang bertakwa juga akan selalu menampilkan sifat-sifat positif, dan selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

c. Ikhlas dalam bekerja

Iklas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

2.1.3 Teori Tentang Budaya Kerja Islami

1. Pengertian Budaya Kerja Islami

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat (Mukhsin, 2017:208). Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja sama secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan apresiasi kelompok. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai norma yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam hidup berkelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi

prilaku, kepercayaan, cita-cita, dan tindakan dalam mewujudkan sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa yang akan datang.

Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karna diyakini begitu sangat maju dan berkembang.

Budaya kerja Islami adalah proses untuk menjadi (becoming) dan mendorong kreativitas di atas nilai-nilai kebenaran hakiki sebagaimana firmanNya dalam surah Al-Baqarah ayat 177:

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ
إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَاللَّيْسَ لَهُمْ
الْمُتَّقُونَ

“Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur ke barat, tetapi kebajikan itu ialah orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat kitab-kitab, dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan shalat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang sabar, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa (Al-Qur’an Al-Kaff, 2012:28).

Ayat ini melahirkan nilai-nilai yang kemudian menjadi bekal hidupnya untuk mengaktualisasikan iman dalam bentuk tindakan yang nyata. Ayat tersebut merupakan aset ilahiah yang memenuhi para pribadi muslim yang mendorong dirinya untuk menjadikan hidup penuh arti, yaitu sebagai berikut.

- a) Memiliki nilai spiritual (percaya kepada Allah, hari kemudian, dan malaikat)
- b) Memiliki semangat berkorban (mendermakan harta)
- c) Memiliki empati sosial (zakat)
- d) Memiliki sikap dinamis (menunaikan shalat)
- e) Memiliki sikap tanggung jawab (memenuhi janji)
- f) Memiliki sikap yang tangguh (sabar dalam kesempitan dan penderitaan)

Dalam kaitan dengan kinerja, tentu saja nilai-nilai normatif belumlah cukup, dibutuhkan lebih banyak waktu dan perangkat yang mampu membentuk satu budaya kerja yang produktif dan berdaya saing, dalam upaya mereka melayani publik, yaitu bentuk motivasi (mengikuti hierarki Maslow) mulai dari kebutuhan fisiologis sampai pada penghargaan, kemudian memberi ruang untuk aparat yang berprestasi untuk mengaktualisasikan diri.

2. Indikator Budaya Kerja Islami

Menurut Mukhsin (2017:209-210) ada beberapa indikator budaya kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

- a) Shiddiq (jujur)

Memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran islam.

b) Istiqomah

Konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

c) Fathanah (Cerdas)

Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat.

d) Amanah (dapat dipercaya)

Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal.

2.1.4 Teori Tentang produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). 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 (Mukhsin, 2017:210).

2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:236) ada beberapa indikator pada produktivitas kerja, sebagai berikut :

- a) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- b) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.
- c) Kualitas kerja (quality of work) yaitu kualitas kerja yang dicapai dengan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2.2 Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan acuan dan perbandingan/persamaan. Selain itu bertujuan untuk menghindari kesamaan terhadap penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kajian pustaka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Moh. Mukhsin, 2017, Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas kerja Karyawan	https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIEc/article/view/2562	Apakah pengaruh dari menganalisis kepemimpinan Islami dan budaya Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di pondok pesantren al-hikmah Ciruas.	Menggunakan Metode penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti kebenarannya.	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sama-sama membahas budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.	1. Menggunakan kemimpinan Islami (X1) 2. Tahun penelitian
2.	Maryam Qadari, 2018, pengaruh Budaya kerja Islami terhadap Produktivitas kerja Karyawan Distributor Camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.	http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/IQTISO/DINA/article/view/4397		Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, dari hasil nilai IKM diketahui bahwa mayoritas karyawan distributor camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh memiliki nilai budaya kerja Islami dan produktivitas kerja yang baik. Kedua, budaya kerja Islami berpengaruh secara	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Menggunakan analisis regresi linear 3. Sama-sama membahas budaya kerja Islami terhadap produktivitas	1. Tahun dalam penelitian 2. Objek dalam penelitian

Lanjutan Tabel 2.2

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
					<p>Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah. Ketiga, persamaan regresi hasil ARLS adalah $Y = 23,168 + 0,738X$. Hal ini menunjukkan besar pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah sebesar 23,168 artinya jika tidak ada budaya kerja Islami maka produktivitas kerja memiliki nilai tetap sebesar 23,168 satuan, kemudian nilai 0,738 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu nilai budaya kerja Islami berpengaruh terhadap</p>		

Lanjutan Tabel 2.2

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
					<p>peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,738. Sedangkan Pada penelitian ini R Square sebesar 0,614 yang artinya pengaruh nilai budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,4%, sedangkan dari total 100% hal yang mempengaruhi produktivitas kerja terdapat 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti motivasi kerja Islam, etos kerja, budaya organisasi syariah dan kepemimpinan Islami.</p>		

Lanjutan Tabel 2.2

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
3.	Achmad Nur Iman, 2019, Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Gerbangkertasusila	https://www.neliti.com/publications/315205/pengaruh-motivasi-kerja-islam-dan-budaya-kerja-islam-terhadap-produktifitas-kerja	Apakah motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di wilayah Kota/kabupaten (Gerbangkertasusila)? Apakah budaya kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di wilayah Kota /kabupaten (Gerbangkertasusila)? Apakah motivasi kerja dan budaya kerja Islam	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik.	Populasi dan Sampel Pada penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah Usaha Kecil Menengah Sentra yang berada di Kabupaten/ kota Gerbangkertosusila. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten /kota Gerbangkertasusila Tahun 2015, jumlah BMT yang berhasil diidentifikasi sebanyak 200 unit usaha. Jumlah UKM sentra dan jenis produk yang dihasilkan. Angka diatas mengandung arti bahwa motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islami berpengaruh terhadap	1. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. 2. Sama-sama membahas budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.	1. Menggunakan motivasi kerja. 2. Tahun dalam penelitian.

Lanjutan Tabel 2.2

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
			berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di wilayah Kota/kabupaten (Gerbangkerta susila)?		Produktivitas kerja Islam sebesar 82,1% sedangkan sisanya (100%-82,1% =17,9) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.		
4.	Rima Nur Ahadiati, 2020, Pengaruh pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bankaltimtara Syariah Cabang	http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIE/M/article/view/5431	Apakah pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Samarinda?	Dasar teori yang digunakan Pengembangan Karyawan, Motivasi dan produktivitas kerja. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah responden 44 pegawai.	Pengembangan Karyawan (X_1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Samarinda. Demikian Hipotesis Penelitian ditolak. Motivasi Kerja Islam (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Sama-sama menggunakan motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Menggunakan pengembangan karyawan 2. Objek dalam penelitian 3. Tahun dalam penelitian

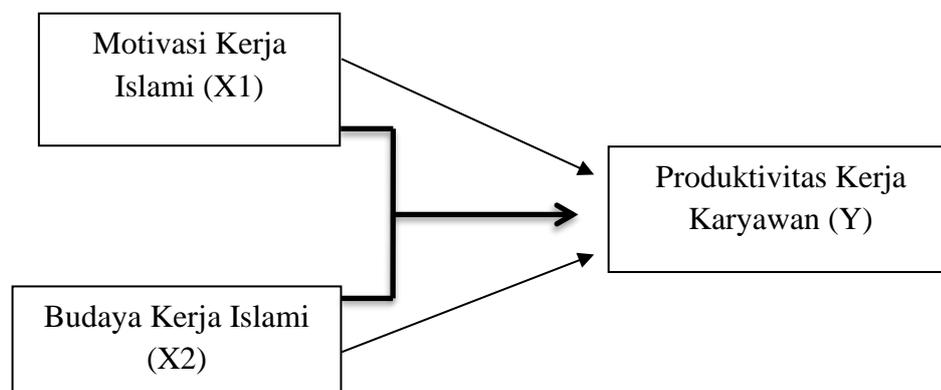
Lanjutan Tabel 2.2

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
					Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Samarinda. dengan demikian hipotesis penelitian diterima.		
5.	Khusnul Hidayah, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.		Apakah motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif Menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami sangat berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Menggunakan variabel motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas ker karyawan.	1. Menggunakan variabel kepemimpinan kerja, pengembangan karyawan, etos kerja. 2. Tahun dalam penelitian.

Sumber: Data Penelitian Sebelumnya, 2021

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independent, yaitu motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami dan satu variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, diperlukan adanya kerangka konseptual yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang memiliki tujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran suatu penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
(Sumber: Data Primer diolah,2021)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Oleh karena itu, biasanya rumusan masalah ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum berdasarkan di fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H_0 : Terdapat tidak pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

2. H_2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H_0 : Terdapat tidak pengaruh secara parsial antara Budaya Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

3. H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H_0 : Terdapat tidak pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_1) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bahwasannya penelitian kuantitatif memiliki cara pandang positivisme, yaitu cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan/realitas sosial dan realitas fisik adalah independent atau terpisah bebas atau berada di luar penelitian. Sementara itu, menurut Sugiyono (2013:6) bahwasannya metode kuantitatif disebut juga metode *explanatory reseach*, karena dalam penelitian ini menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan variabel yang satu dengan lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Selain itu, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert.

Penelitian ini meneliti adakah pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, berusaha lebih baik, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai bulan Juli 2021.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Menurut Mukhsin (2017:214) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 52 karyawan.

Sampel Menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel juga bisa dikatakan atau sebagai wakil populasi yang diteliti.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini yaitu teknik pengambilan sampel acak (probability sampling) adalah cara atau teknik pengambilan sampel dimana teknik tersebut menggunakan kaidah peluang dalam penentuan elemen sampelnya (Sugiono, 2001). Teknik ini memberikan kesempatan yang sama untuk setiap elemen populasi untuk menjadi sampel. Karena, jumlah populasi/respondennya tidak

lebih dari 100 orang maka sampel diambil semuanya. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan/responden.

3.5 Variabel Penelitian

variabel penelitian Menurut Sugiyono (2012:63) adalah segala sesuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari hubungan variabel satu 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). Variabel bisa berupa suatu kejadian, kategori, perilaku, atau atribut yang mengekspresikan suatu konstruk dan memiliki nilai yang bervariasi.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen (X) atau juga variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja Islami (X1), budaya kerja Islami (X2).

Indikator motivasi kerja Islami (X1) menurut Iman (2019:172) meliputi:

- a) Niat baik dan benar,
- b) Takwa dalam bekerja

c) Ikhlas dalam bekerja

Indikator budaya kerja Islami (X2) Menurut Mukhsin (2017:209-210)

meliputi:

a) Shiddiq

b) Istiqomah

c) Fathanah

d) Amanah

2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen disebut juga variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi (Y) dengan beberapa indikator yang tercantum didalamnya (Wibowo, 2016) seperti:

a) Kuantitas kerja

b) Kualitas kerja

c) Ketepatan waktu

3.6 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian tersebut yakni, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur lebih tepatnya untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur. Valid berarti sah atau tepatnya apa yang diukur (Soewadji, 2012:173).

Kuesioner tersebut dapat Mengetahui apakah kuesioner yang disusun 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. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan dua metode analisis, yaitu Korelasi Pearson atau Corrected Item Total Correlation.

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

Dihitung dengan rumus korelasi koefisien.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum x_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Selanjutnya, untuk menentukan validitasnya dengan uji -t dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t_{hitung}

r = koefisien korelasi hasil t_{hitung}

n = jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2017:81)

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$

berarti tidak valid. Untuk menentukan instrumen valid atau tidak

merupakan dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

dengan taraf signifikan 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka instrument

tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2017: 213).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. (Priyanto:120).

Dengan rumus *Cronbach alpha* :

$$r = \sum \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right]$$

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum(Y^2)}{N} \quad \sigma_{b^2} = \frac{\sum(Y)^2}{N}$$

Keterangan :

- r = nilai reliabilitas
- k = banyaknya butir soal
- N = banyaknya responden
- σ_{t^2} = varians total
- $\sum \sigma_{b^2}$ = total varian butir

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian dilakukan karena keteladanan instrumen berkaitan dengan kejengalan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

3. Uji Normalitas

Pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Apabila variabel yang dipakai terdistribusi

secara normal, penelitian dapat dilanjutkan. Dengan nilai hasil test normalitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) bisa dikatakan normal (Iman, 2019:182).

Dihitung dengan rumus korelasi koefisien.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum x_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

1) Uji t (Uji Parsial)

Adalah uji yang di gunakan untuk menyatakan signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, langkah-langkah:

a) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja).

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja).

b) Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ H_0 ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$.

d) Perhitungan nilai t Dimana:

B = koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan $Sb1$ = standar error koefisien regresi.

e) Kesimpulan

Dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dapat diketahui pengaruh antara motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Apapun kriteria pengujiaannya adalah sebagai berikut:

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya bahwa tingkat motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

b) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$ artinya bahwa tingkat motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$

d) Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ H_0 = ditolak apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

e) Kesimpulan

Dengan membandingkan F hitung dan F tabel diketahui pengaruh tingkat motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja.

3.7 Data dan Sumber Data

3.7.1 Jenis data

Jenis data dalam penelitian kuantitatif menurut skala pengukurannya dibagi menjadi empat, yakni data nominal, data ordinal, data interval, dan data rasio. Data nominal merupakan data yang diperoleh melalui pengelompokan objek berdasarkan kategori tertentu perbedaan kategori objek hanya menunjukkan perbedaan kualitatif. Data ordinal merupakan data yang berdasarkan dari suatu objek atau kategori yang sudah disusun rapi menurut besarnya (mulai dari tertinggi sampai terendah).

Data interval merupakan data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu. Data rasio merupakan data yang berbentuk angka dalam arti yang sesungguhnya karena dilengkapi dengan titik nol absolute (mutlak) sehingga dapat diterapkan semua dengan bentuk operasi matematik (+, -, x, :) (Suryono, 2010:7). Jika data dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif interval dengan melihat data dari hasil kuesioner yang sudah di sebar kepada karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi dengan ketentuan setelah kuesioner diberi *Alternative* jawabannya diberi skor yang *Ekuivalen* (setara) dengan skala interval menggunakan *skala likert* dalam bentuk *chek list*.

3.7.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari data sumber pertama. Data primer dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden (karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari manajemen Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi berupa jumlah karyawan dan hal ini yang terkait dengan penelitian.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan

(Suyatno, 2020:71). Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian menggunakan tipe observasi nonpartisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan sebagai pengamat independen. Observasi ini dilakukan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

b. Angket atau Kuesioner

Kuesioner Menurut Umar (2014:50) merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Daftar pertanyaan atau pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (*kuesioner*), *checklist* ataupun skala.

Tabel 3.2 Metode Pembobotan Skala Likert

Pernyataan	Skor Nilai
SS = Sangat Setuju	4
S = Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2006: 95)

c. Wawancara

Wawancara merupakan suatu percakapan yang diartikan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik (Gunawan, 2013:160).

Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak berstruktur karena pertanyaan diajukan secara acak.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data sekunder yang disimpan dalam bentuk dokumen atau file (catatan konvensional maupun elektronik, buku, tulisan, laporan, notulen rapat, majalah, surat kabar, dan lain sebagainya). Metode pengumpulan data dokumentasi digunakan dalam rangka memenuhi data atau informasi yang diperlukan untuk kepentingan variabel penelitian yang telah didesain sebelumnya (Muhammad, 2008:152). Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan merupakan dokumen yang dibuat oleh pihak lembaga penelitian dalam bentuk data berupa profil Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dokumentasi, karena mencari data melalui catatan, transkrip, jurnal, buku dan lain sebagainya. Sedangkan Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2016:147).

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih (X1), (X2), (X3).

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dari satu terhadap satu variabel tak bebas.

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = bilangan konstanta

b₁ = koefisien regresi untuk X₁

b₂ = koefisien regresi untuk X₂

b_n = koefisien regresi untuk X_n

X₁ = Variabel bebas pertama

X₂ = Variabel bebas kedua

X_n = Variabel bebas ke n

Adapun perhitungan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan SPSS. Ketentuan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS merupakan data dari kuesioner yang sudah diuji validitas, reliabilitas, dan normalitasnya terlebih

dahulu. Apabila data sudah valid, reliabel dan normal maka data bisa di analisis dengan menggunakan SPSS.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi

Koppontren pondok pesantren Atas Usaha Thullab (KOPPONTREN AUSATH) Darussalam merupakan salah satu lembaga yang berdiri dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yang bergerak dalam bidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, Koppontren Ausath Darussalam juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor perkoperasian.

Berdirinya Koppontren Ausath Darussalam berawal dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang khusus menangani sektor perekonomian pondok pesantren, dan dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar serta dapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumberdaya manusia dan mutu pendidikan, sebab pengurus bidang pendidikan dapat lebih

berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat untuk mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama AUSATH (Atas Usaha Thullab).

Didalam perkembangan berikutnya pengasuh berinisiatif pada tahun 1994, AUSATH didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara legalitas dan mendapat izin operasional usaha atau Badan Hukum. Pada bulan Februari tahun 1994 AUSATH telah resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama KOPPONTERN AUSATH dan telah memiliki badan hukum dengan nomor 7762/BH/II/1994. Selain itu juga sebagai perberdayaan perekonomian, KOPPONTREN AUSATH juga merupakan sebuah wadah yang dapat mendidik santri dalam bidang koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha berbisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional, serta mampu melewati tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan Sumber daya Manusia (SDM) sehingga menuju masyarakat yang damai, tentram, sejahtera, dan berkecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

a. Kelembagaan

Koppontren Ausath merupakan koperasi yang dimiliki oleh Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, dalam organisasi

Kopontren ini, pengurus tidak mengangkat *General Manager* (GM), tetapi mengangkat beberapa manager yang masing-masing membawahi beberapa unit usaha dan secara langsung berada dibawah pengawasan pengurus secara kolektif. Hal ini dilakukan karena sulitnya mencari tenaga *General Manager* (GM) yang berprofesional dan menguasai seluruh bidang usaha sekaligus.

Mengingat Rapat anggota merupakan pemegang kendali dan penentu atas perjalanan kopontren, maka Kopontren Ausath mengadakan Rapat Anggota secara rutin pada tiap tahun tutup buku.

RAT yang dilakukan kopontren selalu dihadiri oleh pejabat koperasi tingkat kabupaten, karena pada kesempatan tersebut selain memutuskan program dan laporan, pengurus juga meminta bimbingan dari pejabat yang hadir.

b. Identitas Kopontren

Nama Koperasi : Kopontren AUSATH

Alamat : Pondok Pesantren Darussalam

Blokagung Rt: 002 Rw: 004 Karangdoro

Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur

Tanggal Berdiri : 1 juni 1994

Nomor Badan Hukum: 7762/BH/II/1994

Telpon : 0333-847162, 082-333-788-188

Fax : 0333-847-124

Email : koppontrenausath94@gmail.com

c. Logo Koppontren Ausath Darussalam



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

(Sumber : Data Koppontren Ausath Darussalam, 2020-2022)

d. Visi dan Misi Koppontren

1) Visi

Menjadi koperasi teladan yang mampu membangun ekonomi umat lebih amanah, adil, bermanfa'at, dan mensejahterakan sebanyak mungkin ummat (rahmatan lil 'alamiin) seta mampu memberi manfaat di dunia dan akhirat.

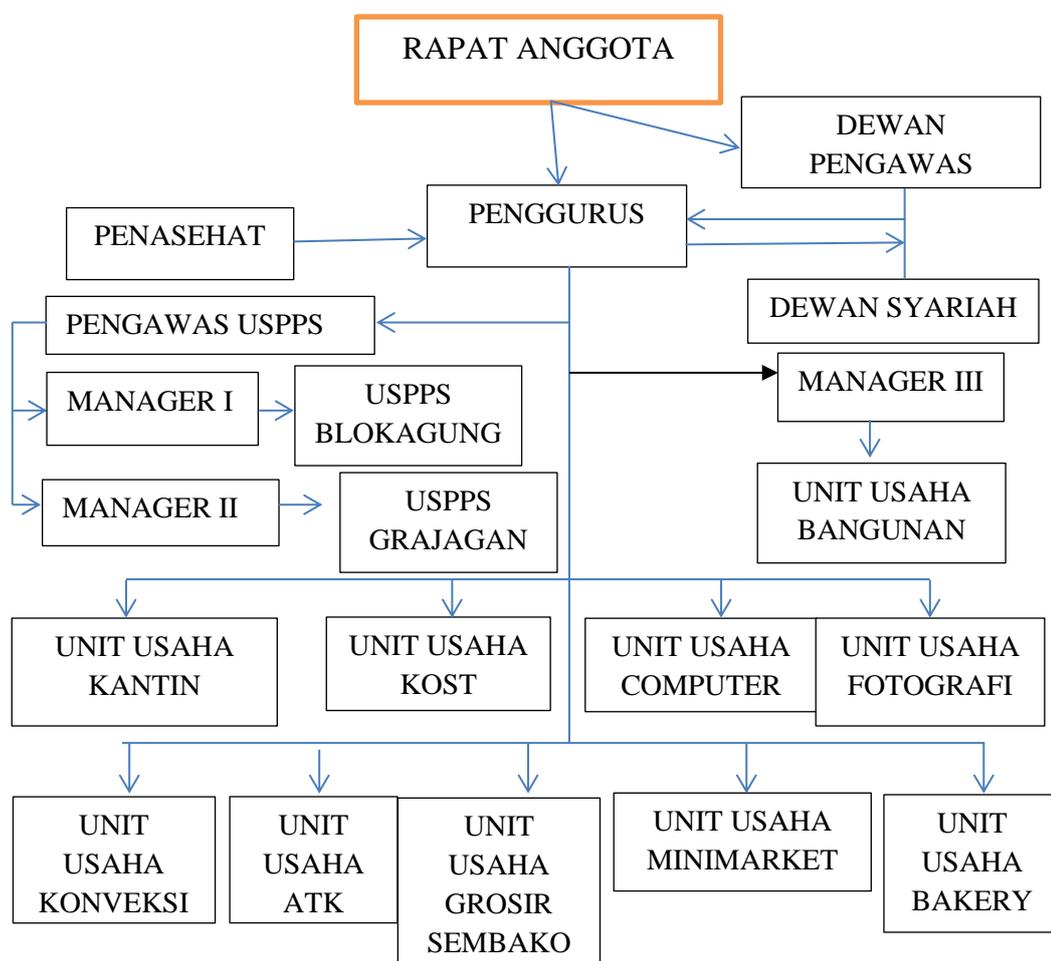
2) Misi

- a) Melayani santri dan masyarakat dalam kegiatan ekonomi.
- b) Menyediakan segala kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan kantor, sekolah dan kebutuhan rumah tangga.
- c) Menyediakan pelayanan jasa simpan pinjam pola syariah.
- d) Menyediakan kebutuhan-kebutuhan berbagai produk kerajinan Islam.

- e) Menyediakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ekonomi.

e. Struktur Organisasi

Dalam sebuah organisasi, pasti mempunyai struktur keorganisasian, berikut merupakan struktur organisasi yang ada pada Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi
(Sumber: Data Kopontren Ausath Darussalam, Tahun 2020-2022)

f. Personil Kopontren

1) Pembina

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Banayuwangi

2) Dewan Penasehat

KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, MH

KH. Muhammad Hasyim Syafa'at, Drs.

KH. Mudhofar Sulton

3) Pengawas

KH. DR. Abdul Kholiq Syafa'at, MA

KH. Ahmad Mubasyir Syafa'at, S.Pd.I

4) Dewan Syari'ah

KH. Abdul Malik Syafa'at, S.Sos.I, MH.

KH. Ali Asyiqin

5) Kepengurusan

Ketua : Dr.KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc, M.El.

Sekretaris : Arju Hidayaturrohman

Bendahara : Hasyim Musyafa'

6) Manager dan Karyawan

Pengawas USPPS : Masyhari Muchsin, S.Sos.I

a) Manager I USPPS Blokagung : M. Abdul Rahman, S.Pd.I

Admin : Hasyim Asy'ari, S.Pd.I

Kasir : Lu'luul Farida, S.E

AO. Pembiayaan : M. Ali Makrus.

- AO. Simpanan : Indah Nur Hasanah
Ma'rifatun Ni'mah
- Kasir BIRO Putri : Khiliatul Jannah
Zumrotul Hasanah
- Kasir BIRO Putra : Saiful Rizal
- Pembayaran : Alvin
- b) Manager II USPPS Grajagan: H. Ja`far Sodik
- Kasir : Siti Barokah
- Admin : Irfan Junaidi
- c) Manager III : Ahmad Mudasir
- 1) Unit Usaha Toko Bangunan
- Staf : Ahmad Mudzakir
: Habib Zamrozi
: Fahrul
: Jumadi
: M. Hadik Fuadi Mahsun
: Saiful Amin
- 2) Unit yang di bawah kendali Pengurus
- 3) Unit Usaha Kantin
- Kepala Unit : Bu Qori'
- Koki : Bu Alalfiya
: Bu Ul
- Staf : Supriyanto

: Syaeful Anam

: Nur Habib

4) Kost

Kepala Unit : Adi Muhammad Nur Aziz Ridlo

Staf : Syafiq Za'imul Hamam

: Ariski Kofansah

5) Unit Usaha Komputer

Kepala Unit : Wahyudin Aziz

6) Unit Usaha Fothografi

Kepala Unit : Fathul Amin

7) Unit Usaha Konveksi

Kepala Unit : Ahmad Syarofi

Staf : Khotibul Umam

: Lutfi Hakim

8) Unit Usaha ATK_Net

Kepala Unit : Nour Moh. Rizalul Fikri

Staf : Moh. Dzakiyul Fikri

9) Unit Usaha Toko Sembako

Kepala Unit : Hamam Ikhsan

Staf : Mahmud Ali

: Syukron Ma'mun

: Junaidi

: Nur Arif

: Faidurrohman

10) Unit Usaha Minimarket

Penanggungjawab : H. Adib Faizi Hisyam

Kepala Unit AM Putri : Jamilatuz Zuhro

Staf : Alvina

: Ngazizah Rahmawati

Kepala Unit AM Sekolah : Hamid Mubarak

Staf : Arju Hidayatullah

: Ahmad Hanif Nursalim

Kepala Unit AM Putra : Islakhul Khafid

Staf : Ahmad Afifur Rohman

: Muh. Adib faizi

11) Unit Ausath Bakery

Penganggungjawab : Ny. Hj. Latifah Afif

Staf : Bu Tin

4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, maka diperlukan karakteristik responden, diantaranya:

Tabel 4.1 Daftar Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin
1	Ahmad mudzakir	L	27	Ariski Kofansah	L
2	Habib Zamrozi	L	28	Wahyudin Aziz	L
3	Fahrul	L	29	Ahmad Syarofi	L
4	M. Abdul Rahman	L	30	Fathul Amin	L
5	Hasyim Asy'ari	L	31	Khotibul Umam	L
6	Lu'luul Farida	P	32	Lutfi Hakim	L

Lanjutan Tabel 4.1

7	Adi Muhamad Nur Aziz Ridho	L	33	Nour Moh Rizalul Fikri	L
8	Indah Nur hasanah	P	34	Moh Dzakiyul Fikri	L
9	Ma'rifatun Ni'mah	P	35	Hamam Ikhsan	L
10	Khiliatul Jannah	P	36	Mahmud Ali	L
11	Zumrotul Hasanah	P	37	Syukron Ma'mun	L
12	Saiful Rizal	L	38	Junaidi	L
13	Alvin	L	39	Nur Arif	L
14	Siti Barokah	P	40	Jamilatuz Zuhro	P
15	Irfan Junaidi	L	41	Alvina	P
16	Jumadi	L	42	Ngazizah Rahmawati	P
17	M. Hadik Fuadi Mahsun	L	43	Hamid Mubarak	L
18	Saiful Amin	L	44	Arju Hidayatullah	L
19	Ahmad Afifur Rohman	P	45	Ahmad Hanif Nursalim	L
20	Alalfiya	P	46	Islakhul Khafid	L
21	Ul	P	47	Qori'	L
22	Supriyanto	L	48	Muh adib Faizi	L
23	Syaeful Anam	L	49	Tin	P
24	Nur Habib	L	50	Ahmad Mudasir	L
25	M. Ali Makrus	L	51	Masyhari Muchsin	L
26	Syafiq Za'inul hamam	L	52	Ja'far Sodik	L

Sumber: Data Primer diolah. 2021

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut merupakan penjelasan masing-masing karyawan yang diambil menjadi responden, yakni:

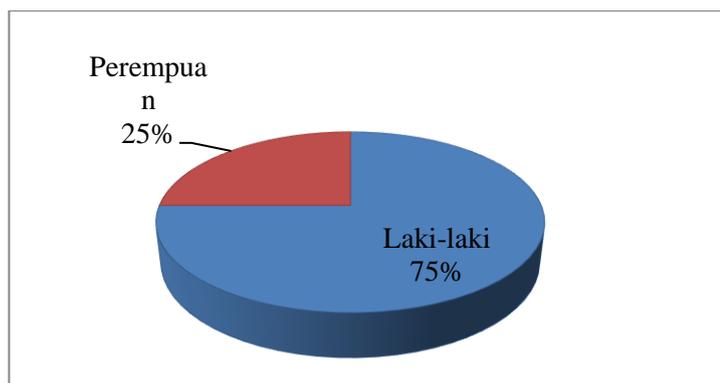
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-laki	39	75 %
2	Perempuan	13	25 %
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer diolah. 2021



Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan grafik 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden jenis laki-laki berjumlah 39 atau 75 % sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 13 atau 25 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 52.

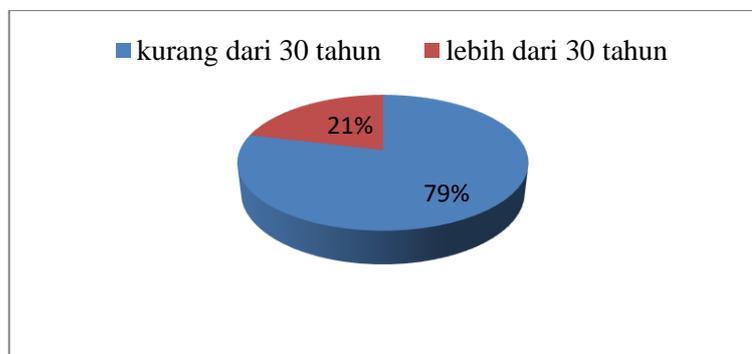
b. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket kuesioner yang telah disebar, maka dapat diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persen
1	Kurang dari 30 tahun	41	78,8%
2	Lebih dari 30 tahun	11	21,2%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer diolah. 2021



Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan usia
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan Gambar diagram 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Dari semua sampel yang berjumlah 52 responden terdapat sejumlah 41 responden yang berusia kurang dari umur 30 tahun yang mewakili 79% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan sisanya sebesar 11 responden berusia lebih dari 30 tahun yang mewakili 21% dari total responden. Maka dapat diketahui bahwa karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung rata-rata memasuki usia dewasa yakni kurang dari 30 tahun.

4.2 Analisis Data

Sebelum melakukan uji regresi, data terlebih dahulu melalui uji validitas, reliabel, dan normalitas data, kemudian data tersebut layak diuji dengan uji regresi.

4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian

Berikut ini hasil dari rumus *pearson product moment* pada variabel motivasi kerja Islami (X_1), budaya kerja Islami (X_2), produktivitas kerja karyawan (Y).

a. Motivasi Kerja Islami (X_1)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja Islami (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Islami (X_1)

No. Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Signifikasi	Keputusan
1	0,652	0,279	0,000	Valid
2	0,530	0,279	0,000	Valid
3	0,799	0,279	0,000	Valid
4	0,699	0,279	0,000	Valid
5	0,829	0,279	0,000	Valid
6	0,514	0,279	0,000	Valid
7	0,750	0,279	0,000	Valid
8	0,754	0,279	0,000	Valid
9	0,680	0,279	0,000	Valid
10	0,640	0,279	0,000	Valid

Sumber : Data diolah. 2021

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah keputusan, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari signifikansi, jika hasil *probabiliti signifikansi* \leq dari *probabiliti signifikansi* 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid. Tabel *correlation* diatas pada kriteria instrumen yang valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha, n-2)$, nilai $\alpha = 0,05$ dengan $n-2=52-2=50$ sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,279$ dan

juga *signifikansi* menunjukkan bahwasannya $0,000 \leq 0,05$ maka dari 10 pernyataan yang diberikan mengenai motivasi kerja Islami (X_1) pada data diatas dinyatakan valid. Hal ini dikarnakan semua harga t_{hitung} motivasi kerja islami lebih besar dari pada t_{tabel} .

b. Budaya Kerja Islam (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islami (X_2)

No. Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keputusan
1	0,631	0,279	0,000	Valid
2	0,844	0,279	0,000	Valid
3	0,636	0,279	0,000	Valid
4	0,503	0,279	0,000	Valid
5	0,698	0,279	0,000	Valid
6	0,658	0,279	0,000	Valid
7	0,719	0,279	0,000	Valid
8	0,674	0,279	0,000	Valid
9	0,735	0,279	0,000	Valid
10	0,767	0,279	0,000	Valid

Sumber : Data diolah. 2021

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari signifikansi, jika hasil *probabiliti signifikansi* \leq dari *probabiliti signifikansi* 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid. Tabel *correlation* diatas pada kriteria instrumen yang valid yaitu r_{hitung}

$> r_{\text{tabel}} (\alpha, n-2)$, nilai $\alpha = 0,05$ dengan $n-2=52-2=50$ sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,279$ dan juga *signifikansi* menunjukkan bahwasannya $0,000 \leq 0,05$ maka dari 10 pernyataan yang diberikan mengenai budaya kerja Islami (X_2) pada data diatas dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua harga t_{hitung} budaya kerja Islami lebih besar dari pada t_{tabel} .

c. Produktivitas kerja karyawan

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja karyawan (Y)

No. Item Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Signifikasi	Keputusan
1	0,617	0,279	0,000	Valid
2	0,688	0,279	0,000	Valid
3	0,543	0,279	0,000	Valid
4	0,558	0,279	0,000	Valid
5	0,616	0,279	0,000	Valid
6	0,733	0,279	0,000	Valid
7	0,606	0,279	0,000	Valid
8	0,668	0,279	0,000	Valid
9	0,642	0,279	0,000	Valid
10	0,577	0,279	0,000	Valid

Sumber : Data diolah. 2021

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah keputusan, jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka data tersebut valid, jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari signifikansi, jika hasil *probabiliti signifikansi* \leq dari *probabiliti signifikansi* 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid. Tabel

correlation diatas pada kriteria instrumen yang valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha, n-2)$, nilai $\alpha = 0,05$ dengan $n-2=52-2=50$ sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,279$ dan juga *signifikansi* menunjukkan bahwasannya $0,000 \leq 0,05$ maka dari 10 pernyataan yang diberikan mengenai produktivitas kerja karyawan (Y) pada data diatas dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua harga t_{hitung} produktivitas kerja karyawan lebih besar dari pada t_{tabel} .

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu hasil dapat dikatakan reliabel, jika alat pengukuran dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang konsisten. Dalam hal ini data yang diuji merupakan data valid yang telah diuji sebelumnya. Pengujian reabilitas menggunakan rumus *Cronbach's alpha* memiliki nilai yang lebih berat dari 0,60. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Istrumen Penelitian (SPSS)

Variabel	N of item	<i>cronbach's alpha</i>	Kriteria keputusan	Ket.
Motivasi Kerja Islami (X1)	10	0,872	$\geq 0,60$	Reliabel
Budaya Kerja Islami (X2)	10	0,831	$\geq 0,60$	Reliabel
Produktivitas Kerja Islami (Y)	10	0,801	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS.25. 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat nilai koefisien reliabilitas instrument pada kolom *cronbach's alpha* pada variabel motivasi kerja Islami sebesar 0,872, budaya kerja Islami 0,831, dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,801 maka dapat di ketahui bahwa masing-masing

variabel diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X1, X2, Y merupakan reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang dimiliki nilai residual yang distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas data dengan perhitungan SPSS 25 penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94804063
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.039
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS 25. 2021

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Motivasi Kerja Islami, Budaya kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan 0,200. Yang artinya sig. (2-tailed) lebih besar atas sama dengan probabilitas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.2.4 Metode Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen

sebuah penelitian. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 25.

Adapun penyelesaian regresi linier ganda dengan perhitungan SPSS versi 23 penelitian ini merupakan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Perhitungan *Descriptive Statistics*

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	37.77	2.915	52
Motivasi Kerja Islami	37.33	3.833	52
Budaya Kerja Islami	35.98	4.390	52

Sumber : Data diolah SPSS 25. 2021

Tabel *Descriptive statistics* menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yaitu Motivasi Kerja Islami (X1), Budaya Kerja Islami (X2), Produktivikasi Kerja Karyawan (Y). Hasil Descriptive Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dijelaskan bahwa N=52 (Responden), Mean = 37,33, standard deviasi = 3,833 dan variabel Budaya Kerja Islami (X2) dijelaskan N=52, Mean = 35,98, standar deviasi = 4,390, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dijelaskan bahwa N = 52, Mean = 37,77, standar deviasi = 2,915 .

a. Uji Analisis Linier Berganda Secara Parsial (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu motivasi kerja islami (X₁) dan budaya kerja Islami (X₂) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Secara Parsial (t test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.104	2.844		5.663	.000
	Motivasi Kerja Islami	.306	.091	.402	3.365	.001
	Budaya Kerja Islami	.285	.079	.430	3.598	.001

Sumber : Data diolah SPSS.25. 2021

Berdasarkan hasil statistik pada tabel diatas dapat di simpulkan bahwa:

1) Hipotesis pertama pada penelitian ini merupakan:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H_a = Ada pengaruh antara Motivasi Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas di ketahui bahwa koefisien motivasi kerja Islami (X1) merupakan 3,365 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676, sedangkan variabel motivasi kerja Islami mempunyai nilai sig. $0.001 < 0,05$ yang artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,598 > 1,676$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja Islami (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2) Hipotesis kedua pada penelitian ini merupakan:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja Islami terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath
Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H_a = Ada pengaruh antara budaya kerja Islami terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath
Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas di ketahui bahwa koefisien budaya kerja Islami (X2) merupakan 3,598 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676, sedangkan variabel budaya kerja Islami mempunyai nilai sig. $0.001 < 0,05$ yang artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,598 > 1,676$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (f Test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Secara Silmutan (f)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	239.693	2	119.846	30.343	.000 ^b
	Residual	193.538	49	3.950		
	Total	433.231	51			

*Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah. SPSS.25, 2021

Hipotesis uji f merupakan:

H_0 = Tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Kopontren Ausath Darussalam.

H_a = Ada pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di kopontren Ausath Darussalam.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji F diperoleh dari nilai F_{hitung}

Diperoleh sebesar 30,343 dan nilai sig. Sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,180 berarti nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($30,343 > 3,180$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Jadi terdapatlah signifikan terhadap motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Kopontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten Banyuwangi.

c. Uji koefisien Determinasi (r Square)

Pada tahap ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang diberi oleh variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara silmutan, dapat dilihat dari uji koefisien determinasi yang telah terdata di *summary*. Adapun tabelnya sebagai berikut:

Tabel 4.12 Model Summary

Model					Change Statistic				
	r	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate	r Square Change	f Change	df1	df2	Sig. f Change
1	.744 ^a	.553	.535	1.987	.553	30.343	2	49	.000

a Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami

b Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS.25, 2021

Hasil dari tabel model summary dengan menggunakan perhitungan SPSS 23, bahwasanya di bagian ini menampilkan nilai R= 0,744 dan koefisien determinasi (r square) sebesar 0,553 dan adjusted r square sebesar 53,5 % yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh adjusted Rsquare sebesar 55,3 %. Hal ini dapat di artikan bahwa motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh sebesar 55,3 % terhadap produktivitas kerja karyawan di kopontren Ausath Darussalam, sedangkan sisanya (100% -55,3% = 44,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidal di teliti.

BAB 5

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Pembahasan masing-masing variabel telah tersaji sebagai berikut:

5.1 Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi

Motivasi kerja dalam Islami, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dikatakan untuk memuaskan motif (Abraham,2004:93).

Motivasi terdiri dari upaya perjuangan secara maksimal, niat ibadah, tertib melakukan sholat, iklas, dan niat bekerja untuk mencari nafkah keluarga dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah niat bekerja untuk mencari nafkah keluarga.

Motivasi kerja islami di koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten banyuwangi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil dari penelitian yang ditunjukkan di tabel 4.10 di bab 4 diketahui bahwa hasil uji t atau parsial yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, untuk variabel motivasi kerja Islami (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,365 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikansi (sig) 0,001 yang akhirnya nilai sig lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja Islami (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Arah hubungan positif pada variabel Motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan dapat terjadi akibat adanya motivasi Islami, karyawan merasa apa yang dikerjakan membuahkan hasil karena dilandasi atas dasar niat yang benar dan karyawan termotivasi dalam bekerja karena agar kebutuhan mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dengan selalu mengingatkan kepada karyawannya untuk selalu melaksanakan kewajiban sholat meskipun pekerjaan menumpuk dan memberikan kebebasan untuk mengatur

bagaimana cara menerapkannya seperti bergantian dengan karyawan lain ketika pesanan atau pekerjaan sedang banyak.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Nur Iman (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Di Gerbangkertasusila secara parsial uji t menunjukkan Variabel Motivasi Kerja Islam (X1) memiliki hasil bahwa $t \text{ hitung} = 15,061 > t \text{ tabel} = 1,981$ atau nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, maka variabel Motivasi Kerja Islam (X1) dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan BMT (Y).

5.2 Variabel Budaya Kerja Islami (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Budaya Kerja Islami 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, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian (Mukhsin, 2017:208).

Budaya kerja Islami di koperasi pondok pesantren Atas Usaha thullab Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan

Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Hal ini berdasarkan dari hasil penelitian yang ditunjukkan di tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji t atau parsial yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, untuk variabel budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $3,598 > t \text{ tabel } 1,676$ dan nilai signifikansi (sig) $0,001$ yang artinya nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa budaya kerja Islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang dilakukan oleh karyawan koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Blokagung di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi yang sudah dikatakan baik mampu membuat koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab maju dan berkembang baik.

Salah satu faktor yang membuat koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Blokagung di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dikenal dengan mempraktikkan budaya kerja secara islam seperti *As-Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, dan Amanah*, mencermati nilai waktu. Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi sudah cukup efisien dalam menerapkan Budaya kerja dengan prinsip Islam.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Nur Iman (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang telah ditunjukkan dengan t hitung sebesar 15,061 (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya budaya kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Gerbangkertasusila.

5.3 Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kerja Karyawan (Y) di Koperasi pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Motivasi kerja Islami dan budaya kerja islam merupakan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan di Koperasi pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Blokngung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen, motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karanfgoro Kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji f yang dinyatakan

bahwa terhdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y) Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

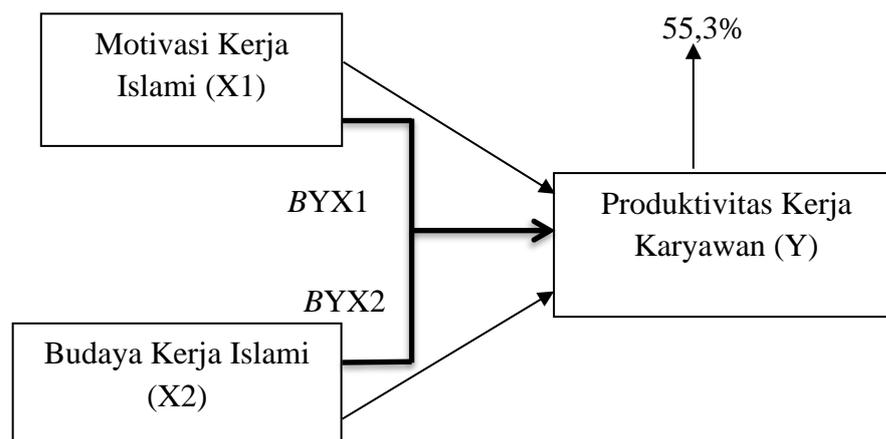
Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada bab 4 tabel 4.11 diketahui bahwa hasil uji F atau simultan yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Nilai F hitung sebesar 30,343 yang mana lebih besar dari F tabel 3,180 dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 55,3%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi telah menerapkan nilai baik dan benar, takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja, As-

shiddiq, istiqomah, fathanah amanah. Sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). oleh karena itu motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami dipertahankan dalam sebuah lembaga atau perusahaan demi menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi perusahaan. Motivasi kerja yang baik dapat menjadikn karyawan bekerja dengan hasil yang baik lagi, bekerja dengan kesemangat yang membara dan hasil yang sempurna.

Setelah mendeskripsikan hasil dari setiap indikator di masing-masing variabel, selanjutnya menggambarkan kerangka jalur penelitian sebagai berikut:



Gambar 5.1 Model jalur Penelitian
(Sumber : Data Primer diolah, 2021)

Gambar jalur penelitian diatas dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,306 dan pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,285 serta pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 55,3%. Paparan pembahasan diatas, dapat diketahui linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,343 + 0,306X_1 + 0,285X_2$$

Artinya persamaan regresi :

1. Konstanta = 30,343, artinya jika motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami nol maka produktivitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 30,343.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,306$, artinya jika nilai variabel motivasi kerja Islami naik satu poin maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,306.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,285$, artinya jika nilai budaya kerja Islami nol maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,285.

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisis pada Koppontren Ausath Darussalam desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami sangat berperan penting terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.
2. Variabel Budaya Kerja Islami (X2) secara parsial atau individual berperan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja Islami sangat berperan penting terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada koppontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten banyuwangi.
3. Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami sangat berperan penting dalam meningkatkan Produktivita Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan selama proses penelitian yang sudah diusahakan sebaik mungkin serta disesuaikan dengan prosedur ilmiah. Keterbatasan dalam penelitian ini terutama ketika mengumpulkan data dan perizinan untuk keluar pondok yang yang membuat kami kesulitan dalam pengumpulan data, dikarenakan dimasa pandemic Covid-19, sehingga kami hanya bisa mengumpulkan data *via gadget*.

6.3 Saran

Adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Koppontren Ausath Darussalam

Berdasarkan adanya penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Oleh karena itu, pihak lembaga harus mempertahankan motivasi kerja Islami dan meningkatkan budaya kerja Islami yang dijalankan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA)

Sebagai tambahan informasi dan juga referensi bagi para akademis bahwa tidak hanya motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dilakukan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat diperluaskan lagi variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami bukanlah semata-mata faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, tetapi masih banyak faktor lain yang masih bisa mendasari seperti kepemimpinan, disiplin, pengamalan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an *CORDOVA* (Al- Qur'an & Terjemah), 2004. Bogor: Creative Media Crop.
- Abraham, A. 2004. *Membangun Kepribadian dengan Berpikir Positif*. Surabaya : Diaglossia Media.
- Anoraga, Bhirawa. 2015. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESTT Vol.2 No.7 Juli 2015.
- Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajeen sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iman, Achmad Nur. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bmt Di Gerbangkertasusi*. Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Answar Prabowo. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mukhsin, Moh. 2017. *Kepemimpinan Islami Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Syi'ar Iqtishadi: Journal Of Islamic Economics, Finance and Banking. Volume 1, Volume 2, November 2017.
- Putri, Ade Suyatno. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan*

Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung”). FEB Institut Agama Islam Negri. Tulungagung.

Qadarin, Maryam. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Distributor Camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang*. IAI Nazhatut Thullab Sampang.

Ridluan, Muhamad. 2018. “*Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Villa Buana Meteseh Tembalang*”. Walisongo: Jurusan Ekonomi Syari’ah.

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono, A. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumanto. 2015. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sumanto. 2015. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. Blogspot.com

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

LAMPIRAN-LAMPIRAN



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 . Website: www.iaida.ac.id . E-mail: iaidablokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Khusnul Hidayah
NIM/NIMKO : 17131110066
PRODI : Ekonomi Syari'ah (ESY)
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL. KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
1.	17 April 2021	Pengajuan judul		
2.	19 April 2021	acc judul		
3.	20 April 2021	BAB I		
4.	22 April 2021	BAB II		
5.	23 April 2021	BAB III		
6.	24 April 2021	Acc seminar proposal		
7.	02 Juli 2021	ACC BAB IV 5/8 VI		
8.	29 Juli 2021	ACC Ujian Skripsi		
9.	29 nov 2021	ACC Refresi Akhir		

Mulai Bimbingan : 17 April 2021

Batas Akhir Bimbingan : 29 November 2021

Blokagung, 30 NOV 2021

Mengetahui,
Ketua Prodi

Drs. EDY SUJOKO, MH

Dosen Pembimbing

NURUL INAYAH S.E., M.Si

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa



KOPPONTREN AUSATH
KOPERASI PONDOK PESANTREN ATAS USAHA THULLAB
YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG
BADAN HUKUM: 7762/BH/II/1994

Office: Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur Telp (0333) 847162/ 846368

SURAT KETERANGAN
NO: 31.6/969/KOPP.AUSATH/PPDS/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Umum Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, menerangkan bahwa :

NAMA : KHUSNUL HIDAYAH

NIM : 17131110066

JURUSAN : EKONOMI SYARI'AH

Telah melakukan penelitian di Koppontren Ausath Unit Ausath Mart dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN BUDAYA KERJA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI “.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 28 Juli 2021

Ketua Koppontren Ausath



Dr. KH. AHMAD MUNIB SYAFA'AT, Lc., M.E.I

Plagiarism Checker X Originality Report



Plagiarism Quantity: 19% Duplicate



Date	Thursday, November 25, 2021
Words	2017 Plagiarized Words / Total 10808 Words
Sources	More than 148 Sources Identified.
Remarks	Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

Sources found:

Click on the highlighted sentence to see sources.

Internet Pages

- <1% eprints.umpo.ac.id 1147 4
- 1% contohaku1.blogspot.com 2014 08
- <1% etheses.uin-malang.ac.id 1817/5/094100
- <1% www.kompasiana.com ainunifroh 5a9169
- <1% jukurenhita.wordpress.com 2010/10/25
- <1% ummuhaniq.wordpress.com about jendel
- 1% etheses.uin-malang.ac.id 1817/6/094100
- <1% badriah27.wordpress.com 2012/11/07 b
- <1% specialpengetahuan.blogspot.com 2015
- <1% silfaminah13.blogspot.com 2016 12
- 1% core.ac.uk download pdf
- <1% eprints.umm.ac.id 41542 1
- <1% repository.unpas.ac.id 29352 1
- <1% www.kumpulanskripsi.blogspot.com 2008
- <1% eprints.dinus.ac.id 17585 1
- <1% www.coursehero.com file p2fah4oi
- <1% ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id index
- <1% repository.uinbanten.ac.id 3387 3
- <1% makalahpaijo.blogspot.com 2013 04
- <1% etheses.uin-malang.ac.id 1817

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Indonesia merupakan negara dalam bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah (Achmad Nur Iman, 2019:170). Sedangkan perekonomian di Indonesia mulai berkembang pesat dengan adanya Koppontren Ausath Darussalam ini bisa mengolah produksi yang dibutuhkan oleh konsumen, dan menumbuhkan produktivitas kerja yang kreatif dan kondusif.

Produktivitas kerja merupakan sebagai hasil pengukuran 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 penting dan aktif dalam tenaga kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang maksimal dengan dilihat dari kualitas dan kreativitas dalam pekerjaan tersebut (Ade Suyanto Putri, 2020:1). Islam sangat mengajurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi.

Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadi bagian dari ibadah yang diniati karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi segala kebutuhan hidupnya dalam mencangkup kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra Ayat 70: Ayat diatas 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.



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

TERAKREDITASI

BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: iaidablokagung@gmail.com

**PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2020/2021**

Nama : Khusnul Hidayah
NIM : 17131110066
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

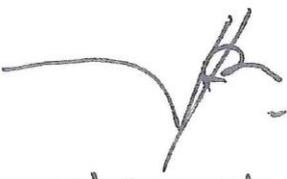
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan
Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan di Koppontren Ausath
Darussalam Blokagung Banyuwangi

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Senin tanggal 02 Agustus 2021.

Blokagung, 30 November 2021

Mengetahui,

Pembimbing


(Nurul Inayah, SE) M.si

Dekan




Lely Ana Perawati Ekaningsih, SE, MH, MM.
NIY. 3150425027901

KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : () Laki-laki, () Perempuan
Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk pengisian

- 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.
- d. Berikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

- a. SS : Sangat Setuju (skor 4)
- b. S : Setuju (skor 3)
- c. TS : Tidak Setuju (skor 2)
- d. STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

1. Angket Motivasi Kerja Islami (Variabel X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha membuat keterampilan dan rasa aman dalam bekerja				
2.	Saya merasa nyaman dengan aturan yang ditetapkan				
3.	Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja				
4.	Saya merasa puas dengan jaminan kesehatan dan pemberian bonus dari perusahaan				
5.	Saya mendapatkan fasilitas tempat untuk beribadah				
6.	Saya merasa senang karena pekerjaan ini tidak bertentangan dengan hati nurani				
7.	Saya selalu ikhlas dalam melaksanakan tugas dalam bekerja				
8.	Saya selalu berdo'a sebelum melakukan pekerjaan				
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan niat beribadah kepada Allah SWT				
10.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan rizki dari ridho Allah SWT				

2. Angket Budaya Kerja Islami (Variabel X₂)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan jujur				
2.	saya bekerja keras dengan niat ibadah kepada Allah SWT				
3.	Saya memahami secara mendalam tentang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				
4.	Saya bertanggung jawab atas perbuatan atau kesalahan saya dalam bekerja				
5.	Saya memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain				
6.	Di tempat saya bekerja, dalam ucapan dan perbuatan sesuai dengan ajaran islam				
7.	Saya melakukan semua tugas dan pekerjaan dengan baik				
8.	Saya sabar dalam menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja				
9.	Saya membalas kebaikan dari karyawan lain yang berbuat baik				
10.	Saya konsisten terhadap pekerjaan yang Anda hadapi				

3. Angket Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memberikan ide yang positif untuk membangun kemampuan lembaga				
2.	Saya membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan				

3.	Saya benar-benar memanfaatkan waktu untuk bekerja				
4.	Saya mengorbankan waktu sehari-hari untuk pekerjaan anda				
5.	Saya mampu mencapai kualitas kerja lebih baik dari pada rekan kerja saya				
6.	Saya diberi batasan waktu oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan anda				
7.	Saya berusaha datang lebih awal ketempat kerja dari waktu yang telah ditentukan				
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya				
9.	Saya selalu terbuka menerima pendapat orang lain				
10.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan				

22	4	3	1	3	1	4	2	2	3	2	25
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
32	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
37	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
40	1	3	1	1	1	2	1	2	3	3	18
41	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
42	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
45	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

46	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
48	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
49	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
50	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
51	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Jumlah	200	196	188	190	188	189	193	197	203	197	
rerata	0.652189	0.530266	0.798923	0.698532	0.828904	0.513699	0.750233	0.754282	0.680561	0.640654	

Hasil Angket Kuesioner Budaya Kerja Islami (X₂)

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	31
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
8	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
10	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
11	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
16	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	34
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
25	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
26	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
31	4	3	3	4	2	2	2	2	2	4	28
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
34	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	31
35	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
41	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
42	3	2	2	4	1	3	2	3	3	2	25
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
44	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37

46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
48	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
49	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
50	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
51	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
52	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
Jumlah	198	194	183	191	178	182	176	183	192	194	
r- hitung	0.63106 8	0.84377	0.635815	0.50321 1	0.698458	0.6584 78	0.71931 6	0.6737 32	0.7352 31	0.767286	

46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	37
49	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Jumlah	200	190	188	185	187	199	203	202	206	204	
r- hitung	0.61714 22	0.68832 8	0.54328 9	0.55858 1	0.61649 8	0.73261 9	0.60650 2	0.66852 2	0.64226 7	0.57699 1	

Uji Validitas Motivasi Kerja Islami (X₁) dengan SPSS.25

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	Pearson Correlation	1	.400**	.387**	.570**	.453**	.422**	.523**	.315*	.273	.096
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.000	.001	.002	.000	.023	.050	.500
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.400**	1	.414**	.343*	.255	.208	.313*	.290*	.259	.290*
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.013	.068	.139	.024	.037	.064	.037
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.387**	.414**	1	.494**	.634**	.185	.532**	.621**	.626**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.000	.000	.189	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.570**	.343*	.494**	1	.512**	.406**	.429**	.346*	.365**	.279*
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000		.000	.003	.002	.012	.008	.045
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.453**	.255	.634**	.512**	1	.556**	.507**	.535**	.557**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.001	.068	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.422**	.208	.185	.406**	.556**	1	.217	.148	.273	.148
	Sig. (2-tailed)	.002	.139	.189	.003	.000		.122	.294	.051	.294
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.523**	.313*	.532**	.429**	.507**	.217	1	.834**	.387**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.002	.000	.122		.000	.005	.006
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.315*	.290*	.621**	.346*	.535**	.148	.834**	1	.521**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.023	.037	.000	.012	.000	.294	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.273	.259	.626**	.365**	.557**	.273	.387**	.521**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.050	.064	.000	.008	.000	.051	.005	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.096	.290*	.516**	.279*	.590**	.148	.379**	.605**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.500	.037	.000	.045	.000	.294	.006	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Budaya Kerja Islami (X₂) dengan SPSS.25

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson Correlation	1	.689**	.275*	.267	.484**	.344*	.374**	.264	.355**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000	.048	.056	.000	.013	.006	.058	.010	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.689**	1	.587**	.309*	.591**	.417**	.490**	.521**	.519**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.275*	.587**	1	.512**	.529**	.205	.195	.291*	.253	.453**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000		.000	.000	.145	.165	.036	.070	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.267	.309*	.512**	1	.262	.272	.163	.219	.196	.288*
	Sig. (2-tailed)	.056	.026	.000		.060	.051	.249	.119	.164	.038
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.484**	.591**	.529**	.262	1	.530**	.285*	.171	.375**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.060		.000	.040	.226	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.344*	.417**	.205	.272	.530**	1	.531**	.415**	.450**	.307*
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.145	.051	.000		.000	.002	.001	.027
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.374**	.490**	.195	.163	.285*	.531**	1	.674**	.657**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.165	.249	.040	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.264	.521**	.291*	.219	.171	.415**	.674**	1	.564**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.036	.119	.226	.002	.000		.000	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.355**	.519**	.253	.196	.375**	.450**	.657**	.564**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.070	.164	.006	.001	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.465**	.707**	.453**	.288*	.478**	.307*	.493**	.434**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.038	.000	.027	.000	.001	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan SPSS.25

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y.1	Pearson Correlation	1	.603**	.066	.034	.133	.513**	.337*	.460**	.372**	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000	.643	.809	.349	.000	.014	.001	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.603**	1	.304*	.107	.197	.539**	.313*	.390**	.357**	.292*
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.452	.162	.000	.024	.004	.009	.036
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.066	.304*	1	.294*	.398**	.151	.166	.319*	.207	.178
	Sig. (2-tailed)	.643	.028		.035	.003	.285	.239	.021	.140	.207
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.034	.107	.294*	1	.582**	.311*	.149	.212	.372**	.283*
	Sig. (2-tailed)	.809	.452	.035		.000	.025	.291	.132	.007	.042
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.133	.197	.398**	.582**	1	.336*	.167	.235	.389**	.177
	Sig. (2-tailed)	.349	.162	.003	.000		.015	.237	.094	.004	.209
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	.513**	.539**	.151	.311*	.336*	1	.448**	.467**	.487**	.306*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.285	.025	.015		.001	.000	.000	.028
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.7	Pearson Correlation	.337*	.313*	.166	.149	.167	.448**	1	.561**	.447**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.014	.024	.239	.291	.237	.001		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.8	Pearson Correlation	.460**	.390**	.319*	.212	.235	.467**	.561**	1	.472**	.296*
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.021	.132	.094	.000	.000		.000	.033
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.9	Pearson Correlation	.372**	.357**	.207	.372**	.389**	.487**	.447**	.472**	1	.318*
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.140	.007	.004	.000	.001	.000		.022
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.10	Pearson Correlation	.537**	.292*	.178	.283*	.177	.306*	.645**	.296*	.318*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.207	.042	.209	.028	.000	.033	.022	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Motivasi Kerja Islami (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Uji Reabilitas Budaya Kerja Islami (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Uji Reabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test SPSS .25

	Unstandardized Residual	
N	52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94804063
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.039
Test Statistic	.052	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Khusnul Hidayah
NIM : 17131110066
TTL : Sidoraharjo, 28 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESY)
Telp : 082300014666
Alamat : Dsn. Sukomulyo
RT.001/RW.000
Desa Sidoraharjo, Kecamatan
Sukamaju Selatan, Kabupaten
Luwu Utara, Sulawesi Selatan

Riwayat Pendidikan Formal:

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/Perguruan Tinggi	Bidang Studi
TK	2004	2005	Aisyiyah Bustanul Athsal	
SD	2005	2011	SDN 176 Sidoraharjo	
MTs	2011	2014	MTs Bustanul Ulum Sukamaju	
SMA	2014	2017	SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo	IPS
S1	2017	2021	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syari'ah

Riwayat Pendidikan Nonformal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah
Ula	2017	2019	Madrasah Diniyah Al-Amiriyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi
Wustho	2019	2022	Madrasah Diniyah Al-Amiriyah pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi

Banyuwangi, 02 Agustus 2021



Khusnul Hidayah