

BAB V

PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap jawaban 13 responden dengan metode berikut :

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan dari hasil kuesioner. Uji ini pada SPSS v.19 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila nilai r hitung berada dibawah 0,05 berarti valid.¹ Sedangkan menggunakan *correlate-bivariate* tingkat signifikansi adalah kurang dari 5% berarti valid.

Pada kolom *correlate-bivariate* nilai pada butir pertanyaan Budaya Kerja Islam (X_BKI_1A) yaitu inisiatif individu mempunyai signifikansi 0,004 atau 0,4% < 5% berarti valid, sedangkan pada kolom *correlate-bivariate* nilai butir pertanyaan Produktivitas Kerja (Y_PVK_1A) yaitu tanggung jawab mempunyai signifikansi 0,037 atau 3,7% < 5% berarti valid (tabel terlampir). Untuk uji validitas budaya kerja Islam karena ada banyak variabel di ambil contoh 3 sampel untuk dibahas lebih lanjut:

¹ Imam ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program spss*, (Semarang: badan penerbit undip, 2002), 132.

Tabel 11. Validitas Budaya Kerja Islam

No	Variabel	Skor Total (X)
1	X BKI1A	
	Pearson Correlation	,704
	Sig. (1-tailed)	,004
	N	13
2	X BKI 1B	
	Pearson Correlation	,704
	Sig. (1-tailed)	,004
	N	13
3	X BKI 1C	
	Pearson Correlation	,641
	Sig. (1-tailed)	,009
	N	13

Analisis validitas output diatas sebagai berikut :

- Butir pertanyaan X BKI 1A, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,704 atau 70,4% sedangkan 29,6% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,004 atau 0,4% 5% berarti valid
- Butir pertanyaan X BKI 1B, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,704 atau 70,4% sedangkan 29,6% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,004 atau 0,4% 5% berarti valid
- Butir pertanyaan X BKI 1C, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,641 atau 64,1% sedangkan 35,9% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,009 atau 0,9% 5% berarti valid

Sedangkan untuk uji validitas produktivitas kerja karena ada banyak variabel di ambil contoh 3 sampel untuk dibahas lebih lanjut:

Tabel 12. Validitas Produktivitas Kerja

No	Variabel	Skor Total (Y)
1	Y PVK1A	
	Pearson Correlation	,512
	Sig. (1-tailed)	,037

	N	13
2	Y PVK 1B	
	Pearson Correlation	,512
	Sig. (1-tailed)	,037
	N	13
3	Y PVK 1C	
	Pearson Correlation	,630
	Sig. (1-tailed)	,010
	N	13

Analisis validitas output diatas sebagai berikut :

- Butir pertanyaan Y PVK 1A, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,512 atau 51,2% sedangkan 48,8% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,037 atau 3,7% 5% berarti valid
- Butir pertanyaan Y PVK 1B, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,512 atau 51,2% sedangkan 48,8% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,037 atau 3,7% 5% berarti valid
- Butir pertanyaan X BKI 1C, mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,630 atau 63,0% sedangkan 37,0% berkorelasi dengan faktor yang lain dan signifikansi 0,010 atau 1% 5% berarti valid

Dan yang memiliki *factor loading* paling besar dalam Budaya Kerja Islam adalah X_BKI_5A, X_BKI_6C, dan X_BKI_8B dengan nilai sama sebesar 0,905. Berdasarkan data tersebut bahwa X_BKI_5A (dukungan manajemen) dan X_BKI_6C (pengawasan) dalam hal ini adalah *Fa'ianah* dan juga X_BKI_8B (sistem penghargaan) dalam hal ini adalah *Amanah* memiliki *faktor loading* yang paling besar. Faktor yang paling kuat dalam budaya kerja Islam adalah *Fa'ianah* dan *Amanah*, dimana karyawan dan pengurus sama-sama mengerti, memahami, dan menghayati secara

mendalam segala dukungan dan pengawasan dari manajemen kepada karyawan, serta *Amanah* dari pengurus yang diberikan ke karyawan dikerjakan dengan baik sehingga terkadang mendapatkan penghargaan dari pengurus, hal ini yang menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Satu faktor budaya kerja Islam lainnya yaitu *Tablig* telah direduksi karena *faktor loading* yang dimiliki kecil. Hal ini membuktikan bahwa satu faktor tersebut lemah pengaruhnya terhadap budaya kerja Islam. Sedangkan dua faktor lainnya yaitu *iddiq* dan *Istiqamah* mempunyai *factor loading* rata-rata nilai tengah diantara *Faḍḍānah*, *Amanah* dan *Tablig*.

Sedangkan faktor produktivitas kerja yang kuat adalah faktor peraturan dan kebijakan perusahaan, hasil output *commponent matrix* menunjukkan bahwa faktor peraturan dan kebijakan perusahaan (Y_PVK_7D) memiliki *faktor loading* tertinggi (0,899). Hal ini membuktikan bahwa karyawan dan pengurus menyenangi peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah dimiliki, sehingga termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan baik. Dua faktor produktivitas kerja yang telah direduksi adalah tanggung jawab dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan faktor yang lainnya mempunyai *factor loading* rata-rata nilai tengah diantara peraturan dan kebijakan perusahaan, tanggung jawab dan kompensasi.

b. Uji Reliabilitas

Setelah kuesioner terbukti sahih, keabsahan kuesioner tersebut diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji *reliabilitas* dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.² Untuk hasil *cronbach's alpha* pada budaya kerja Islam (X) sebesar 0,986 > 0,60 adalah reliabel, sedangkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,965 > 0,60 juga reliabel.

Analisis Output :

1. Tabel reliability statistics (budaya kerja Islam)

Hasil *cronbach's alpha* untuk seluruh butir pertanyaan konstruk budaya kerja Islam (X) sebesar 0,968 atau 96,2%. Misalkan alpha pembanding sebesar 60% atau 0,60 maka 0,968 > 0,60 berarti konstruk budaya kerja Islam (X) adalah reliabel.

2. Tabel reliability statistics (produktivitas kerja)

Hasil *cronbach's alpha* untuk seluruh butir pertanyaan konstruk produktivitas kerja (Y) sebesar 0,965 atau 96,5%. Misalkan alpha pembanding sebesar 60% atau 0,60 maka 0,965 > 0,60 berarti konstruk produktivitas kerja (Y) adalah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

² *Ibid.*, 129.

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal.³ Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Apabila variabel yang dipakai terdistribusi secara normal, penelitian dapat dilanjutkan. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan 2 cara yaitu:

1. Cara *Kolmogorov-Smirnov*

Analisis tabel *kolmogorov-smirnov*:

- Kriteria pengambilan keputusan

Data berdistribusi normal jika signifikansi 5%

Data tidak berdistribusi normal jika signifikansi 5%

- Pengambilan keputusan

a. Signifikansi budaya kerja Islam (X) = 0,979 atau 97,9% 5%

berarti data budaya kerja Islam adalah berdistribusi normal.

b. Signifikansi produktivitas kerja (Y) = 0,745 atau 74,5% 5%

berarti data produktivitas kerja adalah berdistribusi normal.

2. Cara Grafik Histogram dan Normal Probability Plots

Analisis :

Berdasarkan output grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dari normal probability plots menunjukkan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik)

³ *Ibid.*, 27.

mengikuti garis diagonal. Artinya baik data budaya kerja Islam maupun produktivitas kerja keduanya berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Apabila titik-titik membentuk suatu pola tertentu maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji *Scatterplot* yang dilakukan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data penulis tidak terjadi problem heteroskedastisitas atau data ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier sederhana ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel *Durbin-Watson* yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Dan diketahui hasil output perhitungan *Durbin-Watson* pada penelitian ini adalah 2,086 berarti terjadi autokorelasi negatif.

C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan teknik analisis regresi yang menganalisis model secara sederhana dengan hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen saja. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel budaya kerja Islam.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

x = budaya kerja islam

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y

jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel X).

Dari hasil output *coefficient* diketahui nilai konstanta (constant) sebesar 11,186 sedangkan nilai koefisien (*coefficient*) skor total X sebesar 0,976 atau 97,6%. Dan dari hasil analisis tersebut bahwa model regresi linier sederhana skor totalnya adalah: $Y = 11,186 + 0,976X$. Berarti budaya kerja Islam berpengaruh 97,6% terhadap produktivitas

kerja karyawan di KJKS Manfaat Surabaya, sedangkan 2,4% di pengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Setelah faktor yang berpengaruh didalam budaya kerja Islam dan produktivitas kerja didapatkan, kemudian faktor tersebut diregresikan untuk mencari tahu pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan output tabel regresi pengaruh budaya kerja Islam dapat dijelaskan dengan model berikut:

Indikator budaya kerja Islam *Sjiddiq* dan *Istiqamah* mempunyai *factor loading* yang sama besar yaitu 0,869, jadi analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan budaya kerja *Sjiddiq* (Toleransi terhadap resiko) yakni X_BKI_2C dan *Istiqamah* (Pengarahan) yakni X_BKI_3A terhadap produktivitas kerja (peraturan dan kebijakan perusahaan) yakni Y_PVK_7D. Jadi model regresinya adalah $Y = a + bX$, berarti Peraturan dan kebijakan perusahaan (Y) = 2,867 + 0,289 (X) *Sjiddiq* dan *Istiqamah*. Model tersebut memperlihatkan bahwa peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 2,867, sehingga *Sjiddiq* dan *Istiqamah* memberikan pengaruh 0,289 atau 28,9% terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan 71,1% dipengaruhi oleh indikator yang lainnya.

Indikator budaya kerja Islam *Fat}anah* dan *Amanah* mempunyai *factor loading* yang sama besar yaitu 0,905, jadi analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan budaya kerja *Fat}anah* (dukungan manajemen dan pengawasan) yakni X_BKI_5A dan X_BKI_6C, sedangkan *Istiqamah* (sistem penghargaan) yakni X_BKI_8B terhadap produktivitas kerja (peraturan dan kebijakan perusahaan) yakni Y_PVK_7D. Sehingga analisis regresi linier sederhananya adalah Peraturan dan kebijakan perusahaan = 1,454 + 0,602 (*Fat}anah* dan *Amanah*).

Model di atas memperlihatkan bahwa peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 1,454, sedangkan *Fa'ānah* dan *Amanah* memberikan pengaruh 0,602 atau 60,2% terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan 39,8% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Model ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islam, yaitu *Fa'ānah* dan *Amanah* berpengaruh nyata dan positif terhadap produktivitas kerja, dengan faktor produktivitas kerja berupa faktor peraturan dan kebijakan perusahaan. Artinya, apabila karyawan dan pengurus KJKS Manfaat Surabaya sama-sama mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala dukungan dan pengawasan dari manajemen kepada karyawan, serta *Amanah* dari pengurus yang diberikan ke karyawan dikerjakan dengan baik, sehingga terkadang mendapatkan penghargaan dari pengurus, hal ini yang menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja lebih baik lagi.

Indikator budaya kerja Islam *Tablig* mempunyai *factor loading* sebesar 0,819, jadi analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan budaya kerja *Tablig* (Toleransi terhadap konflik) yakni X_BKI_9A dan X_BKI_9B terhadap produktivitas kerja (peraturan dan kebijakan perusahaan) yakni Y_PVK_7D. Jadi model regresinya adalah $Y = a + bX$, berarti Peraturan dan kebijakan perusahaan (Y) = 3,172 + 0,203 (X) *Tablig*. Model tersebut memperlihatkan bahwa peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 3,172, sedangkan *Tablig* memberikan pengaruh 0,203 atau 20,3% terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan 79,7% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.