BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah

Yayasan Yatim Mandiri merupakan sebuah lembaga sosial masyarakat yang memfokuskan pada penghimpunan dan pengelolaan dana ZISWA (zakat, infaq, shodaqoh dan waqaf) serta dana lainnya yang halal dan legal dari perseorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga umat Islam dan menyalurkannya secara lebih profesional dengan menitik beratkan program untuk kemandirian anak yatim sebagai penyaluran program unggulan.

Yayasan Yatim Mandiri berdiri pada tanggal 31 Maret 1994 dengan nama YP3IS (Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh) dengan menguatkan eksistensinya sebagai lembaga zakat. Panti asuhan yatim di Surabaya pertama kali dipelopori oleh Drs. Hasan Sadzili, Syahid Haz, Bimo Wahyu Wardoyo, dan Nur Hidayat.

Lima belas tahun Yayasan Yatim Mandiri berdiri menjadi jembatan harmoni antara para muzakki dan mustahiq, menyambungkan empati dalam simpul pelayanan gratis hingga pemberdayaan untuk anak yatim. Yayasan Yatim Mandiri terdapat di 11 jaringan kantor kota besar di Jawa Timur dan Jawa Tengah. Kota besar yang sudah terdapat kantor operasional Yayasan Yatim Mandiri antara lain, Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Malang, Kediri, Jember, Tuban, Pasuruan, Semarang, Mojokerto dan Madiun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Legal Formal

Yatim Mandiri adalah Nirlaba Nasional yang telah memiliki legalitas melalui aspek formal sebagai berikut:

a. Akta notaris: Trining Ariswati, S.H. No. 100 Tahun 1994
b. Surat keterangan domisili: 745/05/436.11.23.1/2011
c. Keputusan MENKUMHAM RI: AHU-2413.AH.01.02.2008
d. Perubahan akta Yayasan: Maya Ekasari Budiningsih, S.H. dengan No. 12 Tahun 2008
e. NPWP: 02.840.224.6-609.000

3. Visi Yayasan Yatim Mandiri

Menjadi lembaga terpercaya dalam membangun kemandirian yatim.

4. Misi Yayasan Yatim Mandiri

a. Membangun nilai - nilai kemandirian yatim
b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan dukungan sumber daya untuk kemandirian yatim
c. Meningkatkan *capacity building* organisasi

5. Motto Yatim Mandiri

Mari mandirikan mereka.

6. Lambang Yayasan Yatim Mandiri

Lambang YayasanYatim Mandiri terdapat dalam BAB III ADART, yakni:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Lambang yayasan terdiri dari bola selimut berwarna oranye dan selembar selendang melayang berwara biru, yang menggambarkan kepala dan tangan membentang dinamis.
b. Tulisan Yatim Mandiri berwarna hijau melekat dibawahnya.
c. Legalitas:
    1) Logo tersebut telah mempunyai bukti SK dari pemerintah pusat (logo paten).
    2) Yayasan Yatim Mandiri juga telah diakui standar mutunya oleh ISO
    3) Melalui program BESTARI Yatim Mandiri ditetapkan sebagai "Pemberi Beasiswa Yatim Terbanyak" oleh MURI (Museum Rektor Indonesia) tahun 2011.

Kemudian pada BAB IV Pasal 4 berisi usaha – usaha sosial yang dijalankan oleh Yayasan Yatim Mandiri, antara lain:

a. Menggali dana infaq, sedekah, hibah, waqaf, dan zakat dari masyarakat baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri yang tidak mengikat.
b. Menyelengarakan dan mengembangkan pola pendidikan *boarding school* bagi yatim untuk tingkat SMP dan SMA
c. Menyelengarakan dan mengembangkan pola pengasuhan yatim yang berbasis keluarga dan rumah tangga
d. Menyelengarakan dan mengembangkan pusat – pusat pelayanan kesehatan bagi yatim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Menyelenggarakan dan mengembangkan pusat pendidikan dan latihan bagi yatim purna asuh

f. Menyelenggarakan dan mengembangkan permodalan usaha bagi yatim purna asuh untuk kemandiriannya.

7. Kepengurusan Yayasan Yatim Mandiri

a. Dewan Pengawas Syariah: Prof. Dr. Hm. Roem Rowi, MA dan Drs. Agustianto, MA

b. Pembina: H. Nur Hidayat, S. Pd, M.M, Prof. Dr. Moh. Nasih Ak, Moch. Hasyim

c. Pengurus:

1) Ketua: Drs. Sumarno

2) Sekretaris: Yusuf Zain, S.Pd, M.M

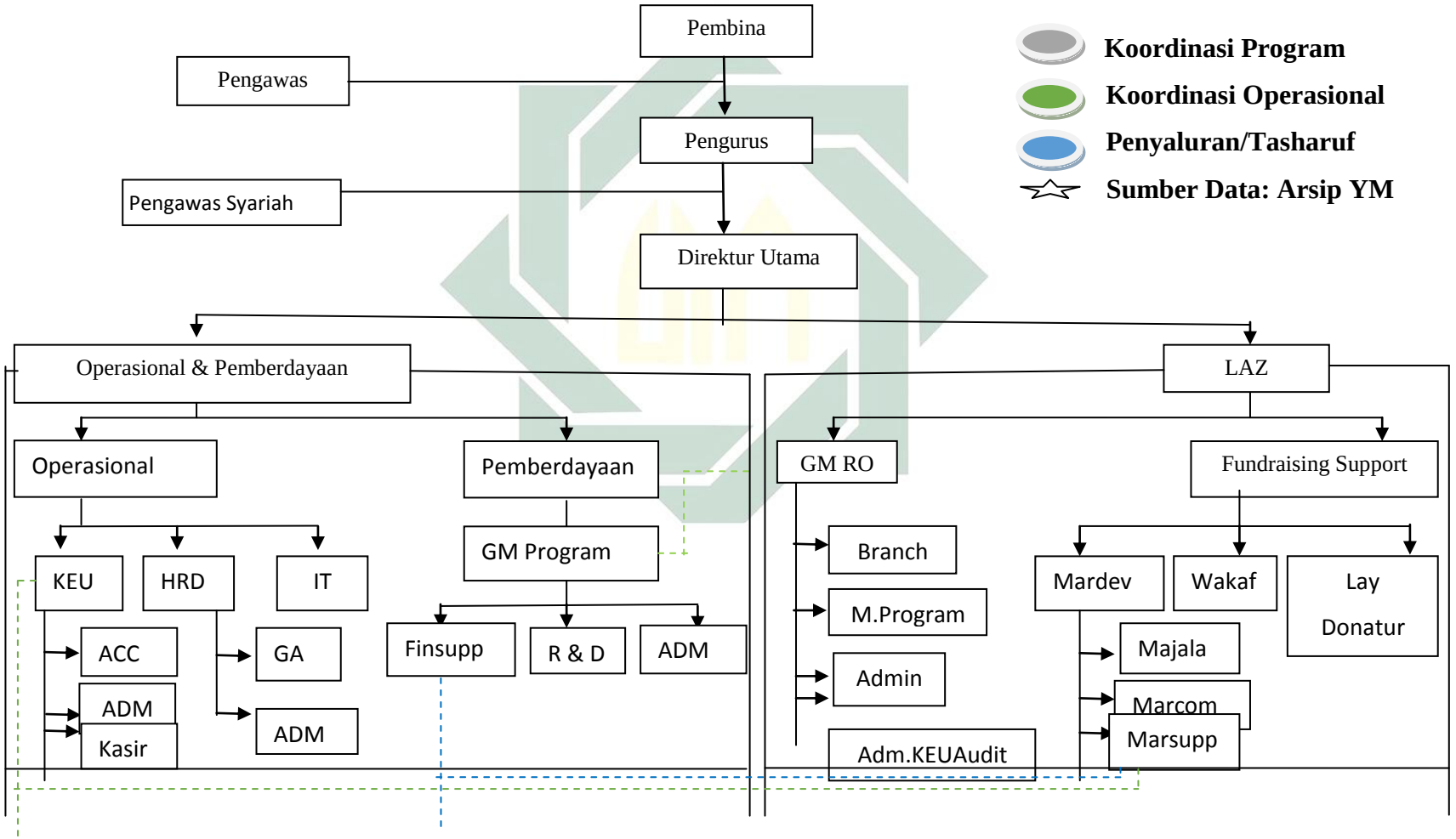
3) Bendahara: Ir. Bimo Wardoyo

d. Pengawas: Drs. H. Abdul Rokib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Yayasan Yatim Mandiri



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Program – program Lembaga Yayasan Yatim Mandiri

a. Program Umum

Adapun jumlah program lembaga Yayasan Yatim Mandiri ada empat secara umum antara lain adalah, dalam bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang ekonomi, bidang sosial kemanusiaan. Data tersebut diambil dari buletin Yatim Mandiri. Dari keempat program tersebut akan dijabarkan untuk mengetahui lebih lanjut, program lembaga Yayasan Yatim Mandiri antara lain:

1) Pendidikan

Adapunn program pendidikan Yayasan Yatim Mandiri ada empat macam, yakni:

(a) Beasiswa Pendidikan

Beasiswa pendidikan merupakan program beasiwa bagi anak – anak yatim usia SD, SMP, dan SMA sesuai dengan syarat tertentu.

(b) Insan Cendekia Mandiri

ICM adalah program pendidikan formal berkualitas dan gratis untuk anak – anak yatim berprestasi setingkat SMP dan SMA, yang menitikberatkan pada pembinaan ke-Islaman, kepemimpinan dan prestasi akademik siswa. ICM memadukan kurikulum diknas, kurikulum khas insan Cendekia Mandiri dan kurikulum Internasional dengan sistem *boarding school*, sehingga akan lahir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lulusan terdidik, mandiri, dan berwawasan Internasioanal.

(c) Mandiri Enterpreneur Center

MEC adalah program pendidikan dan pelatihan vokasi untuk anak – anak yatim lulusan SMA atau sederajat. Program ini bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan pengetahuan khusus, guna mencetak tenaga ahli dibidangnya yang memiliki karaketer pribadi muslim yang jujur, amanah, dan profesional agar menjadi wirausaha yang mandiri.

Program tersebut meliputi pengetahun dibidang akuntansi komputer, administrasi perkantoran, teknisi komputer dan jaringan, desain grafik, media komunikasi dan visual, manajemen zakat, otomotif, tata boga, diklat guru TK Islam, peternakan terpadu dan akademi komunitas.

(d) Rumah Kemandirian

Merupakan model pemberdayaan anak yatim berbasis ICD (*integrated community development*) dengan mengikutsertakan orang – orang dalam wilayah geografis agar turut berpastisipasi dalam memandirikan anak yatim. Progaram ini bertujuan untuk membrikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

edukasi sehingga peran serta masyarakat dalam meningkatkan pemberdayaan anak yatim bisa meningkat.

2) Kesehatan

Program Yayasan Yatim Mandiri dalam bidng kesehatan, menjadi sangat penting dalam hal ini, sangat dibutuhkan dalam hal kesehatan anak yatim. Wujud dari program ini yakni:

(a) Layanan Kesehatan Keliling *Mobile Clinic*

Program pemberian layanan kesehatan keliling bagi anak yatim. Layanan ini menjangkau daerah – daerah terpencil yang jarang tersentuh program kesehatan dan di sana banyak keluarga yatim. Layanan ini meliputi, pemeriksaan rutin, pemeriksaan kesehatan gigi, pengobatan gratis, dan penambahan gizi bagi anak yatim.

(b) Rumah Sehat Mandiri

Program kesehatan yang lain berupa klinik kesehatan yang melayani pasien dari keluarga yatim dhuafa, masyarakat yang kurang mampu dengan tujuan untuk meringankan mereka. Layanan ini meliputi, pemeriksaan dasar umu (gigi dan umum), laboratorium dasar serta pemberian gizi pada anak yatim.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(c) Gizi

Program pemberian makanan tambahan bagi anak yatim dhuafa guna peningkatan gizi, yang pelaksanannya bersamaan dengan layanan kesehatan keliling. Bahan makanan bisa berupa susu, vitamin, makanan sehat, buah atau yang lainnya.

2. Ekonomi

Program yatim mandiri dalam bidang ekonomi ini, meliputi program bunda yatim. Program bunda mandiri merupakan program pendampingan bunda yatim dalam bidang peningkatan ekonomi keluarga dan rohani. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan bunda yatim, sehingga dapat mendukung proses pendidikan anak- anknya. Selain itu, melalui program ini diharapkan dapat menghantarkan bunda yatim mustahik menjadi muzaki dan meningkatkan pemahaman ke Isalaman bunda yatim.

3. Sosial Kemanusiaan

1) Bantuan Bencana Alam.

Program bantuan kemanusiaan yang diberikan kepada korban bencana alam yang terjadi. Baik pada saat tanggap bencana maupun *recovery*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Bantuan Langsung Mustahiq

Program bantuan kemanusiaan merupakan program layanan ekstra kepada masyarakat sebagai salah satu bentuk kepedulian Yatim Mandiri untuk membantu meringankan beban mustahiq. Program ini diberikan secara isidentil kepada mustahiq yang bersifat *urgent* dan berfokus pada bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi.

b. Program Khusus

Merupakan program – program yang dilaksanakan setiap bulan Ramadlan. Program tersebut yakni:

1) Program ramadlan

(a) Buka Puasa Ceria

Merupakan program buka puasa untuk anak yatim dhuafa di Indonesia.

(b) Al-Qur'an Yatim Nusantara

Merupakan program wakaf Al-Qur'an yang akan diberikan kepada anak Yatim di daerah terpencil di Nusantara.

(c) Bercahaya

Berbagi ceria di hari raya merupakan program bercahaya berbagi paket lebaran menyambut hari raya untuk keluarga yatim dalam menyambut perayaan idul fitri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Super Gizi Qurban (SGQ)

Super gizi qurban merupakan program yang didesain untuk menyempurnakan kemanfaatan daging qurban dalam bentuk sosis. Keuntungan dikemas dalam bentuk sosis: sesuai syariat, praktis dan higienis, sarana peningkatan gizi anak yatim dhuafa, distribusi menjangkau hingga pelosok, tahan lama hingga jangka waktu 2 tahun.

c. Dakwah

1) Kursus Baca Al-Qur'an

Layanan gratis yang memberikan pelajaran kepada donatur cara membaca Al-Qur'an secara baik dan benar (tartil) dengan menggunakan metode tilawati. Layanan ini bertujuan untuk membentuk masyarakat lebih mencintai Al-Qur'an.

2) Layanan Ceramah Gratis

Sebuah layanan gratis yang mencoba menawarkan kegiatan pengajian karyawan di perusahaan donatur. Layanan ini bertujuan untuk memberikan dakwah kepada donatur khususnya diperusahaan yang sibuk tetapi membutuhkan siraman rohani.

3) Mobil Jenazah

Merupakan program yang memberikan layanan khusus untuk mengantar jenazah kepada masyarakat yang membutuhkan secara gratis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini cukup beragam, yaitu dalam hal jabatan, masa kerja, jenis kelamin, dan umur. Responden dalam penelitian ini adalah 65 pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Penulis menyerahkan kuesinoer oleh pihak pimpinan *Human Resources Development* (HRD) Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya, kemudian dibagikan secara acak oleh pihak pimpinan *Human Resources Development* dengan bantuan Niqya selaku staff pimpinan *Human Resources Development* tanpa memilih, artinya semua pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya memiliki kesempatan sama untuk menjadi responden.

Namun, sebelum kuesioner tersebut dibagikan, diadakan perkumpulan atau rapat seluruh pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya untuk memberikan penjelasan terkait kuesioner yang akan dibagikan oleh pimpinan *Human Resources Development (HRD)*. Hal tersebut dilakukan agar dalam pengisian kuesioner tersebut terisi dengan tepat dan akurat sesuai dengan fakta yang ada di lingkungan kerja Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jabatan, masa kerja, jenis kelamin, dan umur.

a. Jabatan

Berikut adalah komposisi jabatan responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Jabatan Responden

Jabatan	**umlah (orang)**	**Persentase**
Security	3	5%
Staf keuangan kasir LPP)	2	3%
HRD	2	3%
Zisco	14	22%
dministrasi	2	3%
ain – lain	32	49%
idak terisi	10	15%
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah jabatan lain - lain yaitu sebanyak 49%. Terbanyak kedua adalah responden yang berprofesi sebagai zisco yakni sebesar 22%. Responden dengan berprofesi sebagai staf keuangan yakni sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3 %, HRD sebesar 3% dan administrasi yakni sebesar 3%. Sedangkan 15% sisanya adalah responden yang tidak mengisi data tentang jabatan.

b. Masa Kerja

Berikut adalah komposisi masa kerja responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	**Jumlah (orang)**	**Persentase**
- 3 tahun	18	28 %
– 7 tahun	18	28 %
- 17 tahun	6	9%
- 8 bulan	8	12 %
dak terisi	15	23 %
Jumlah	**65**	**100 %**

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan masa jabatan 1 – 3 tahun dan 4 – 7 tahun sebesar 28 % dan 8 - 17 tahun sebesar 9 %. Terbanyak kedua adalah responden yang masa kerjanya 1 – 8 tahun sebesar 12%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan sisanya adalah responden yang tidak mengisi data tentang masa kerja sebesar 23%.

c. Jenis Kelamin

Berikut adalah komposisi responden laki – laki dan perempuan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

enis Kelamin	**Jumlah (orang)**	**Persentase**
Laki – laki	41	63%
Perempuan	16	25%
Tidak terisi	8	12%
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden, ada 41 orang yang berjenis kelamin laki – laki, 16 orang yang berjenis kelamin perempuan, dan 8 orang yang tidak merespon. Respon laki – laki mendominasi 63% sedangkan respon berjenis perempuan sebesar 25%. 12 % sisanya adalah responden yang tidak mengisi data tentang jenis kelamin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Umur

Berikut adalah komposisi umur responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Umur Responden

Umur	Jumlah (orang)	Persentase
a. 15 – 20 tahun	5	8%
b. 21 – 30 tahun	25	38%
c. 31 – 40 tahun	9	14%
d. 41- 50 tahun	14	22%
Tidak terisi	12	18%
Jumlah	**65**	**%**

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden merupakan pria dan wanita yang berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 25 orang. Kemudian terbanyak selanjutnya adalah responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang. Responden yang tergolong anak muda yang berusia 15 – 20 tahun yakni sebanyak 5 orang. Selain pada usia anak muda di atas, responden juga ada yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang dan 12 orang tidak menyebutkan identitasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Karakteristik Jawaban Responden

a. Semangat Kerja

Dalam variabel semangat kerja penulis memberikan 6 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden.

Tabel 4.5
Semangat Kerja

Item Pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah
	SS	ST	RG	TS	STS	
1. Saya selalu mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai yang diadakan oleh pihak Yayasan Yatim Mandiri.	31	33	1	0	0	65
2. Saya selalu ikut serta dalam hal pemberdayaan program Yatim Mandiri	23	37	4	1	0	65
3. Saya selalu ikut serta dalam kegiatan bakti sosial Yayasan yatim Mandiri.	19	42	2	2	0	65
4. Saya sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	35	30	0	0	0	65
5. Saya selalu bisa bekerja sama dengan para rekan kerja dalam lingkungan kerja.	30	34	1	0	0	65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Saya selalu bisa meredakan konflik ketika terjadi perselisihan antar para rekan kerja di lingkungan kerja.	42	15	8	0	0	65

Sumber: Data primer diolah

b. Disiplin Kerja

Dalam variabel disiplin kerja penulis memberikan 8 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden.

Tabel 4.6
Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah
	SS	ST	RG	TS	STS	
7. Saya selalu datang tepat waktu dan pulang setelah semua pekerjaan diselesaikan.	29	29	5	2	0	65
8. Saya menggunakan waktu istirahat kerja dengan tepat.	23	37	4	1	0	65
9. Saya selalu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.	32	32	1	0	0	65
10. Saya mampu mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan oekerjaan yang ada	24	33	6	1	0	65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11. Saya selalu memakai seragam kerja sesuai dengan aturan yang ada.	25	35	4	1	0	65
12. Saya selalu taat terhadap instruksi kerja dari atasan.	27	37		1	0	65
13. Saya tidak membuang – buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas.	17	41	7	0	0	65
14. Saya mampu menaati sanksi peraturan yang berlaku sesuai dengan jenis pelanggaran ketika melakukan pekerjaan.	24	38	0	3	0	65

Sumber: Data primer diolah

c. Produktivitas Kerja

Dalam variabel disiplin kerja penulis memberikan 6 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan tersebut beserta jumlah respon dari responden.

Tabel 4.7
Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah
	SS	ST	RG	TS	STS	
15. Saya dapat menyelesaikan capaian pekerjaan yang ditargetkan oleh	16	36	10	3	0	65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yayasan Yatim Mandiri sebelum jatuh tempo waktu yang ditentukan.						
16. Saya selalu mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target dan waktu yang dibutuhkan.	17	37	7	4	0	65
17. Saya mampu bekerja lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini harus lebih baik dari hari esok dalam target kerja yang dibutuhkan	26	42	7	0	0	65
18. Saya selalu mengerjakan pekerjan dengan rapi, akurat, sistematis dan terencana dengan hasil yang memuaskan.	18	40	6	1	0	65
19. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.	15	46	4	0	0	65
20. Saya selalu berkresi dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	42	3	2	0	65

Sumber: Data primer diolah

3. Validitas Instrumen

Untuk mendapatkan data yang valid, diperlukan instrumen yang valid pula. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*, yaitu dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Instrumen dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tersebut harus diganti atau diperbaiki. Berikut adalah *ouput*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SPSS 16 tentang uji validitas yang telah diolah. *Ouput SPSS* 16 secara utuh bisa dilihat dilampran.

a. Variabel Semangat Kerja

Dalam variabel semangat kerja, terdapat 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi keenam item pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
Hasil Validasi Instrumen Semangat Kerja

o. Item	Hasil korelasi (r hitung)	r tabel (n=65)	Keterangan
.	0,637	0,244	Valid
.	0,743	0,244	Valid
.	0,715	0,244	Valid
.	0,684	0,244	Valid
.	0,790	0,244	Valid
.	0,654	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r tabel hitung item – item pernyataan variabel semangat kerja sebesar, 0,637, 0,743, 0,715, 0,684, 0,790, 0,654. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 65 adalah 0,244. Jadi nilai seluruh r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel semangat kerja valid.

b. Variabel Disiplin Kerja

Dalam variabel disiplin kerja, terdapat 8 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi kedelapan item pernyataan tersebut.

Tabel 4.9
Hasil Validasi Instrumen Disiplin Kerja

No. Item	Hasil korelasi (r hitung)	r table (n=65)	Keterangan
1.	0,640	0,244	Valid
2.	0,656	0,244	Valid
3.	0,561	0,244	Valid
4.	0,661	0,244	Valid
5.	0,667	0,244	Valid
6.	0,675	0,244	Valid
7.	0,710	0,244	Valid
8.	0,495	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r tabel hitung item – item pernyataan variabel disiplin kerja sebesar, 0,640, 0,656, 0,561, 0,661, 0,667, 0,675, 0,710, 0,495. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 65 adalah 0,244. Jadi nilai seluruh r hitung tersebut lebih besar dari r tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel disiplin kerja valid dan bisa digunakan.

c. Variabel Produktivitas Kerja

Dalam variabel produktivitas kerja, terdapat 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi keenam item pernyataan tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Validasi Instrumen Produktivitas Kerja

No. Item	Hasil korelasi (r hitung)	r tabel (n=65)	Keterangan
1.	0,772	0,244	Valid
2.	0,731	0,244	Valid
3.	0,689	0,244	Valid
4.	0,692	0,244	Valid
5.	0,607	0,244	Valid
6.	0,673	0,244	Valid

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r tabel hitung item – item pernyataan variabel produktivitas kerja sebesar, 0,772, 0,731, 0,689, 0,692, 0,607, 0,673. Sedangkan nilai r tabel untuk n sebanyak 65 adalah 0,244. Jadi nilai seluruh r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel produktivitas kerja valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai alpha dalam koefisien korelasi keandalan Alpha, yaitu dengan membandingkan nilai alpha dengan r kritis produk momen. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r kritis produk momen (untuk n sebanyak 65 adalah 0,244). Berikut adalah daftar nilai cronbach's alpha dalam penelitian ini yang telah diolah. Untuk lebih lengkapnya, tabel **Reliability Statictics** bisa dilihat d lampiran.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	r table (n=65)	Keterangan
mangat Kerja	0,797	0,244	Reliabel
siplin Kerja	0,795	0,244	Reliabel
oduktivitas Kerja	0,785	0,244	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 20, didapatkan nilai cronbach's alpha masing – maisng variabel seperti dalam tabel 4.11 di atas. Jika dibandingkan dengan r tabel (r kritis produk momen) untuk n 65 (0,244), seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel – variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Uji Asumsi Dasar

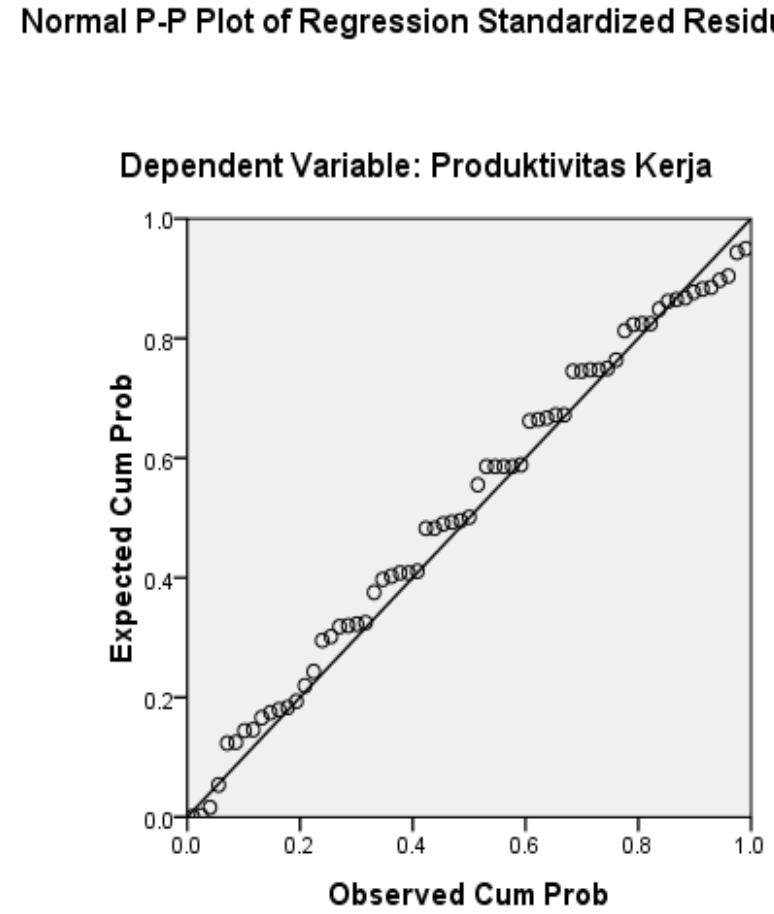
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan cara melihat kurva Normal Probability Plot (P – P Plot) kemudian menguatkannya dengan menggunakan *one sample kolmograv – smirnov test* (taraf signifikansi 0,05). Berikut adalah hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini.

Gambar 4.2

Grafik P-Plot Uji Normalitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Kurva di atas menunjukkan titik – titik yang menyebar di sekitar garis diagonal. Penyebaran titik tersebut ada yang sedikit menyimpang dari garis diagonal. Pengujian normalitas dengan hanya melihat grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) terkadang masih dinilai menyesatkan. Normal Probability Plot berguna untuk membandingkan distribusi residual yang terstandardisasi dengan distribusi normal[1]. Oleh

[1] Syahri Alhusin, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 For Windows*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 179.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena itu, peneliti juga menggunakan One Sample Kolmograv Smirnov test. Berikut adalah hasil pengujian One Sample Kolmograv Smirnov test dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18923157
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.062
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari hasil uji *One Sample Kolmograv Smirnov test* diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0, 892. Karena nilai 0,892 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini 0,892 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Jadi dari kedua uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	ollinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
mangat Kerja	0,790	1,266	Tidak terjadi multikolinieritas
siplin Kerja	0,790	1,266	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil ouput SPSS data primer yang telah diolah

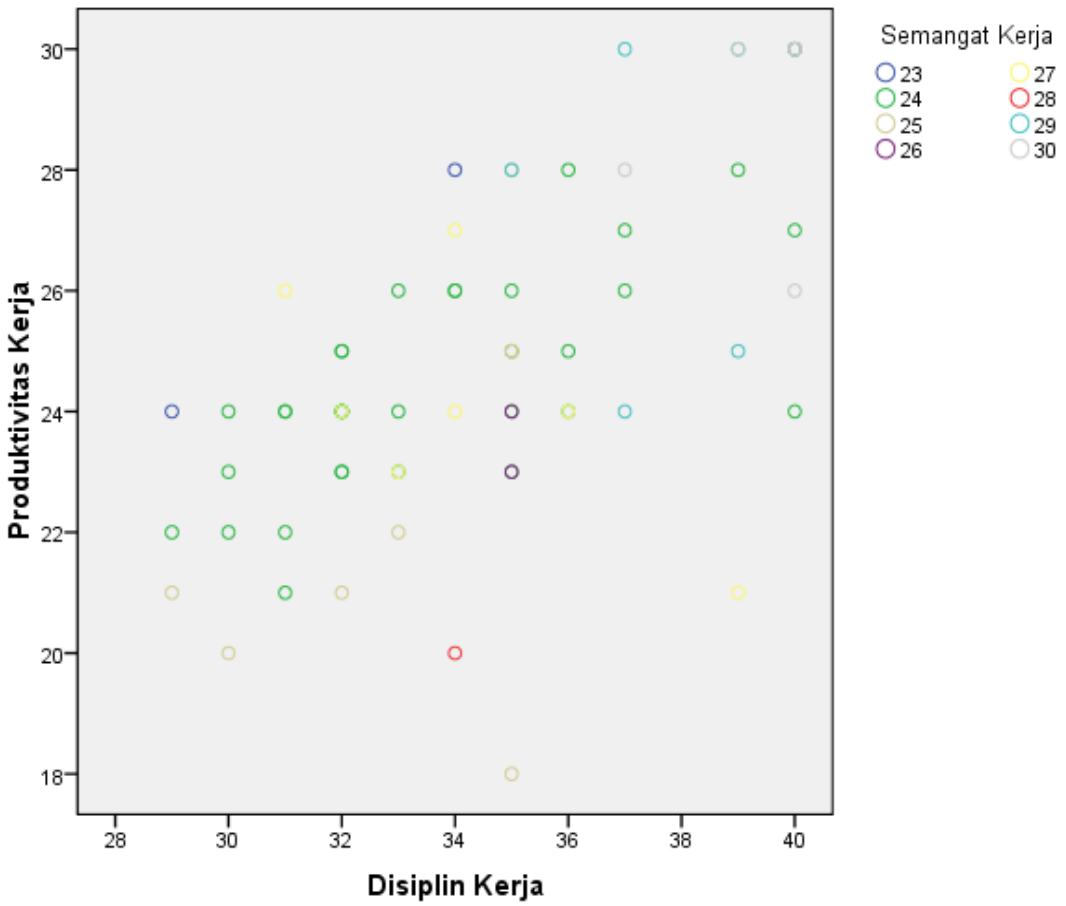
Syarat tidak terjadi multikolinieritas adalah VIF < 5 dan Tolerance > 0,05. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai Tolerance dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Begitu juga dengan nilai VIF, semuanya kurang dari 5. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penulis menggunakan grafik scatterplot dalam menentukan hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS data prrimer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi klasik heteroskedastsitas.

7. Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots + bnXn + \varepsilon$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a, b_1 dan b_2, = Konstanta

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

ε = Error

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah tabel *coefficients* yang digunakan untuk merumuskan persamaan regresi.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.887	3.742		1.573	.121
	Semangat Kerja	.058	.149	.044	.386	.701
	Disiplin Kerja	.508	.097	.591	5.229	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi dari penelitian ini. Yaitu:

Y = 5,887 + 0,058X1 + 0,508X2

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi variabel semangat kerja (X_1) sebesar 0,058; artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan semangat kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan senilai 0,058. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja, semakin naik semangat kerja semakin meningkat pula produktivitas kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,508; artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan senilai 0,508. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, semakin naik disiplin kerja semakin meningkat pula produktivitas kerja.

a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Hubungan tersebut bisa dilihat dari besarnya nilai R.

Sugiyono dalam buku Nanang Martono memberikan pedoman interpretasi sebagai berikut[2]:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,00 = sangat kuat

[2] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS,* Yogyakarta, Gava Media, hal. 243,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah melakukan analisi regresi muncul output model summary sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612[a]	.375	.354	2.224

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh R sebesar 0,612. Berdasarkan pada pedoman interpretasi nilai R oleh Sugiyono di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen dan dependen secara bersama – sama.

b. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan melihat nilai *adjusted R Square* pada tabel 4.15 di atas.

Dari output Model Summary di atas didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 37,5%. Sedangkan sisanya sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

62,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil sumbangan variabel yang didapatkan antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di Yatim Mandiri Jambangan Surabaya, yakni kemampuan pegawai dan lingkungan kerja pegawai. Kedua faktor tersebut tidak dijelaskan secara rinci oleh penulis, hal tersebut dikarenakan penulis memiliki batasan masalah tersendiri sesuai dengan rumusan masalah yang dicantumkan.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji koefisisen regresi secara bersama – sama (Uji F)

Uji F disebut juga dnegan uji ANOVA, yaitu *Analysist of Variance*. Uji ini bertujaun untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil untuk uji F sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.727	2	91.863	18.568	.000[a]
	Residual	306.735	62	4.947		
	Total	490.462	64			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.727	2	91.863	18.568	.000[a]
	Residual	306.735	62	4.947		
	Total	490.462	64			

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Tahap – tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

H_a = ada pengaruh yang signifikansi antara semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai kerja di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikansi antara semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai kerja di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a=5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel **4.17 ANOVA[b]** di atas, diperoleh F hitung sebesar 18, 568.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%, df 1 (jumlah variabel – 1) = 3 – 1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 65-2-1 = 62 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,145 (diperoleh dari cell kosong Ms. Excel mengetikkan = finv (0,05,2,62).

5) Kriteria pengujian

- H0 diterima bila F hitung < F tabel
- H0 ditolak bila F hitung > F tabel

6) Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung lebih besar dari F tabel (18,568 > 3, 145), maka H0 ditolak.

Kesimpulan untuk uji F:

Karena F hitung lebih besar dari F tabel (18, 568 > 3, 145), maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dan diisplin kerja secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil untuk uji t sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4. 17
Hasil Uji t

Variabel	T	T tabel (lihat lampiran)
mangat kerja	0,386	2,2971
siplin kerja	5,229	2,2971

Sumber: Hasil output SPS data primer yang telah diolah

a. Pengujian koefisien regresi variabel semangat kerja

1) Menentukan Hipotesis

H0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a= 5%

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.14 **Coefficients**[a] di atas, diperoleh t hitung sebesar 0,386.

4) Menentukan t tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n – k – 1 atau 65 – 2 – 1 = 62. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0, 025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,2971 dengan cara memasukkan formula = tinv (0,05,62) pada sel kosong di Ms. Excel.

5) Kriteria Pengujian

- H0 ditolak jika – t hitung < - t tabel atau t hitung > t tabel.
- H0 diterima jika – t hitung > - t tabel

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai – t hitung > - t tabel (- 0,386 > - 2, 2971) maka H0 diterima.

Kesimpulan untuk Uji t variabel semangat kerja:

Oleh karena nilai – t hitung > - t tabel (- 0, 386 > - 2, 2971) maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh siginifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Jadi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

b. Pengujian koefisien regresi variabel disiplin kerja

1) Menentukan Hipotesis

H0: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a = 5%.

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.14 **Coefficients**[a] di atas, diperoleh t hitung sebesar 5, 229.

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n – k – 1 atau 65 – 2 – 1 = 62. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0, 025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,2971 dengan cara memasukkan formula = tinv (0,05,62) pada sel kosong di Ms. Excel.

5) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel (5,229 > 2,2971) maka H0 ditolak.

Kesimpulan uji t variabel disiplin kerja:

Oleh karena nilai t hitung > t tabel (5,229 > 2,2971) maka H0 ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Jadi, dari penelitian ini dapat kesimpulan bahwa secara parsial disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi dalam kedua variabel bebas tersebut variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel disiplin kerja. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi semangat kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing – masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinasi antara semangat kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu melalui (*adjusted R Square*) sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 37,5%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Hasil ini mendukung salah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu penelitian sebelumnya oleh Max Pangkey (2014) dengan R^2 sebesar 0,725 yang menyatakan bahwa secara bersama – sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi semangat kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan. Penjelasan dari masing – masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H2) untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,701 < (α) = 0,05. Hasil dari analisis regresi X_1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu:

$Y = 5{,}887 + 0{,}058X_1$ ..... Persamaan (1)

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_1 (semangat kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 5,887. Jika nilai X_1 (semangat kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(produktivitas kerja pegawai) juga akan naik sebesar satu satuan maka nilai Y (produktivitas kerja) juga akan naik sebesar 0,058 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi semangat kerja yang dilakukan pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhada produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

Dalam variabel semangat kerja ini, yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kesanggupan bekerja sama dengan tindakan selalu bisa meredakan konflik ketika terjadi perselisihan antar para rekan kerja di lingkungan kerja. Ketika konflik antar pegawai terselesaikan maka lingkungan kerja menjadi jauh lebih tenang dan nyaman. Lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan keamanan bekerja. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor atau lembaga terkait tewujud jika semua elemen kantor atau lembaga tersebut secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Alex S. Nitsemito bahwa apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja.

Variabel semangat kerja meskipun tidak secara signifikan memberikan pengaruh secara parsial namun tetap bernilai positif, setidaknya menjadi tugas lanjutan bagi pimpinan Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang sudah ada. Agar variabel semangat kerja dan disiplin kerja bisa secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang ada secara seimbang. Semangat kerja pegawai yang bernilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya ini didukung penelitian sebelumnya oleh Max Pangkey (2014) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai R^2) = 0,725 atau 72,5%.

Untuk variabel disiplin kerja melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,000 < (α) = 0,05. Hasil dari analisis regresi X_2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu:

$Y = 5{,}887 + 0{,}508X_2$ ..... Persamaan (2)

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_2 (disiplin kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 5,887. Jika nilai X_2 (disiplin kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (produktivitas kerja pegawai) juga akan naik sebesar satu satuan maka nilai Y (produktivitas kerja) juga akan naik sebesar 0,508 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhada produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

Dalam penelitian ini disiplin kerja yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah mengenai mengerjakan pekerjaan dengan baik dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik apabila

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan sehari – hari sudah terpenuhi pegawai menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan pegawai lain dan mengenai pemberian gaji, bonus, kenaikan pangkat dan lain – lain yang didasarkan oleh kemmapuan dan prestasi kerja dari setiap pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Afni Fuanida yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, didapatkan hasil uji koefisisen determinasi R square yaitu 0, 579 artinya disiplin kerja eksternal dan internal secara bersama – sama mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 57,9%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id