

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI BUDAYA KERJA LINGKUNGAN  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH  
DI BANDA ACEH**



**Disusun Oleh:**

**DEDEK PUJA  
NIM. 180602101**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M/1444 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedek Puja

NIM : 180602101

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 November 2022

Yang Menyatakan,



Dedek Puja

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

### Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh

Disusun Oleh:

Dedek Puja  
NIM. 180602101

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

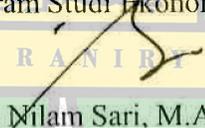
Pembimbing I,

  
Khairul Amri, SE., M.Si  
NIDN. 0106077507

Pembimbing II,

  
Jalaluddin, ST., MA  
NIDN. 2030126502

Mengetahui  
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

  
Dr. Nilam Sari, M.Ag  
NIP. 1971031720088012007

**PENGESAHAN SIDANG MUNAQASAH SKRIPSI**

**Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan  
Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada  
Koperasi Syariah di Banda Aceh**

Dedek Puja  
NIM. 180602101

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam  
Bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 14 Desember 2022 M  
20 Jumadil Awal 1444 H

Banda Aceh  
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua

  
Khairul Amri, SE., M.Si  
NIDN. 0106077507

Sekretaris

  
Jalaluddin, ST., MA  
NIDN. 2030136502

Penguji I

  
Dr. Muhammad Zuhilmi, MA.  
NIP. 197204282005011003

Penguji II

  
Seri Murni, SE., M.Si. Ak  
NIP. 197210112014112001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
  
Dyah Habsah Purqani, M.Ec  
NIP. 196006252009011009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Dedek Puja  
NIM : 180602101  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
E-mail : [180602101@student.ar-raniry.ac.id](mailto:180602101@student.ar-raniry.ac.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Analisis Kebijakan Fiskal Islam Terhadap Pengentasan Kemiskinan di  
Provinsi Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di **AR - Banda Aceh RY**  
Pada tanggal : 30 November 2022

Mengetahui

Penulis,

Dedek Puja  
NIM. 180602101

Pembimbing I,

Khairul Amri, SE., M.Si  
NIDN. 0106077507

Pembimbing II,

Jalaluddin, ST., MA  
NIDN. 203013650

## KATA PENGANTAR



Puji beserta syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperasi Syariah Di Banda Aceh”**.

Tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis telah banyak memperoleh banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama Pembimbing dan co. Pembimbing yang membantu penulis hingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag, dan Ayumiati, S.E., M.Si. selaku Ketua dan sekretaris Jurusan Ekonomi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
3. Hafiizh Maulana, SP., S. HI., ME. selaku ketua Laboratorium Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;

4. Khairul Amri, SE., M.Si. dan Jalaluddin, ST., MA sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II. Terimakasih atas segala ilmu serta arahan yang tidak hentinya diberikan kepada penulis demi menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Hafidhah, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Penasehat Akademik (PA) dan seluruh dosen-dosen serta para staf yang mengajar pada Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
6. Untuk para responden yaitu karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh, terima kasih sudah memberikan waktunya yang dipakai untuk mengisi data pada kuesioner peneliti.
7. Orang tua tercinta, ibunda Juliana. Terima kasih penulis ucapkan atas segala doa, kasih sayang, kepercayaan, pengorbanan, dukungan dan senantiasa berada di sisi penulis dalam berbagai situasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir pendidikan pada Jurusan Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
8. Kakak tersayang Mailiza, S.Sos. dan beserta keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, dukungan dan juga motivasi tanpa henti kepada penulis hingga saat ini;
9. Heri Helfira, Suci Tiara Agus, Zahra Humaira, Reza Khairunnas, Hidayatullah, Taufikumullah dan Teuku Abdul Qaisar Ar-Razaq selaku teman yang telah memberikan semangat, dukungan serta motivasi kepada penulis sehingga hingga saat ini pengalaman tersebut sangat berharga bagi penulis;

10. Irsalina, Khairun Nisa, Cut Mutiah Aksyah, Akhirul Ummi Ananda, Nadia Fadila, Siti Wahyuni, Suci Kamalianda, Aja Fittria Millati, Maghfirah, Mursalin dan Muntasir selaku teman penulis dari tahun pertama perkuliahan. Terimakasih atas segala pengalaman dan pelajaran yang sangat berharga bagi penulis, terimakasih atas dukungan, doa, beserta motivasi yang tanpa henti kepada penulis;

11. Seluruh Keluarga Besar Mahasiswa Ekonomi Syariah 2018 yang telah membantu dalam banyak hal terutama mendukung penulis;

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis sudah bersungguh-sungguh dalam menulis serta mengusahakan agar hasil tugas akhir ini dapat memenuhi kriteria. Namun, apabila dalam penulisan yang penulis kerjakan ini terdapat hal yang menyimpang, maka penulis mempersilahkan kritik dan saran guna menyempurnakan penulisan ini. Penulis juga berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan sesama jurusan Ekonomi Syariah pada umumnya.

Banda Aceh, 30 November 2022  
Penulis,

Dedek Puja

# TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

## 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

*kaifa*: كيف

*Haula*: هول

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / اِي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

*qāla:* قَالَ  
*ramā:* رَمَى  
*Qīla:* قِيلَ  
*Yaqūlu:* يَقُولُ

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

- Ta *marbutah* (ة) hidup  
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.
- Ta *marbutah* (ة) mati  
Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan

kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

*raudah al-atfāl / raudatul atfāl* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ  
*al-Madīnah al-Munawwarah* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ  
*al-Madīnatul Munawwarah*  
*Talhah* : طَلْحَةَ

**Catatan:**

### **Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya. جامعة الراندي
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : Dedek Puja  
NIM : 180602101  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh  
Pembimbing I : Khairul Amri SE., M.Si  
Pembimbing II : Jalaluddin ST., MA

Pertumbuhan Koperasi Syariah yang tinggi membuktikan bahwa produktivitas yang dihasilkan meningkat, peran karyawan tentunya sangat dominan. Maka, dalam perkembangan tersebut tentu ada faktor yang tentunya mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan. Berdasarkan hal tersebut, apakah variabel-variabel seperti variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan dengan karakteristik ialah karyawan yang bekerja pada Koperasi Syariah di Banda Aceh. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi syariah di Banda Aceh. Dimana semakin tinggi tingkat motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan yang dimiliki para karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

**Kata kunci:** *Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan, Kepemimpinan, Produktivitas Kerja*

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
2.1 Motivasi.....	13
2.2 Budaya Kerja.....	19
2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.4 Kepemimpinan.....	30
2.5 Produktivitas Kerja.....	35
2.6 Penelitian Terkait.....	42
2.7 Kerangka Pemikiran.....	47
2.8 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	51
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	51
3.3 Operasional Variabel .....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Data Primer .....	54
3.4.2 Data Sekunder.....	55

3.5	Populasi dan Sampel .....	55
3.5.1	Populasi.....	55
3.5.2	Sampel.....	57
3.6	Metode Analisis.....	60
3.6.1	Statistik Deskriptif .....	60
3.6.2	Uji Validasi Data.....	61
3.6.3	Uji Realibilitas Data.....	61
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.7.1	Uji Normalitas.....	62
3.7.2	Uji Multikolinearitas .....	62
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.8	Uji Hipotesis .....	63
3.8.1	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	64
3.8.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji f) .....	64
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>65</b>
4.1	Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian .....	65
4.1.1	Sejarah Koperasi Syariah .....	65
4.1.2	Visi Misi Koperasi Syariah .....	66
4.1.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	67
4.2	Analisis dan Pembahasan .....	71
4.2.1	Uji Statistik Deskriptif .....	71
4.2.2	Uji Validasi Data.....	73
4.2.3	Uji Realibilitas Data.....	76
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.2.5	Uji Hipotesis .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>91</b>
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>99</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>127</b>

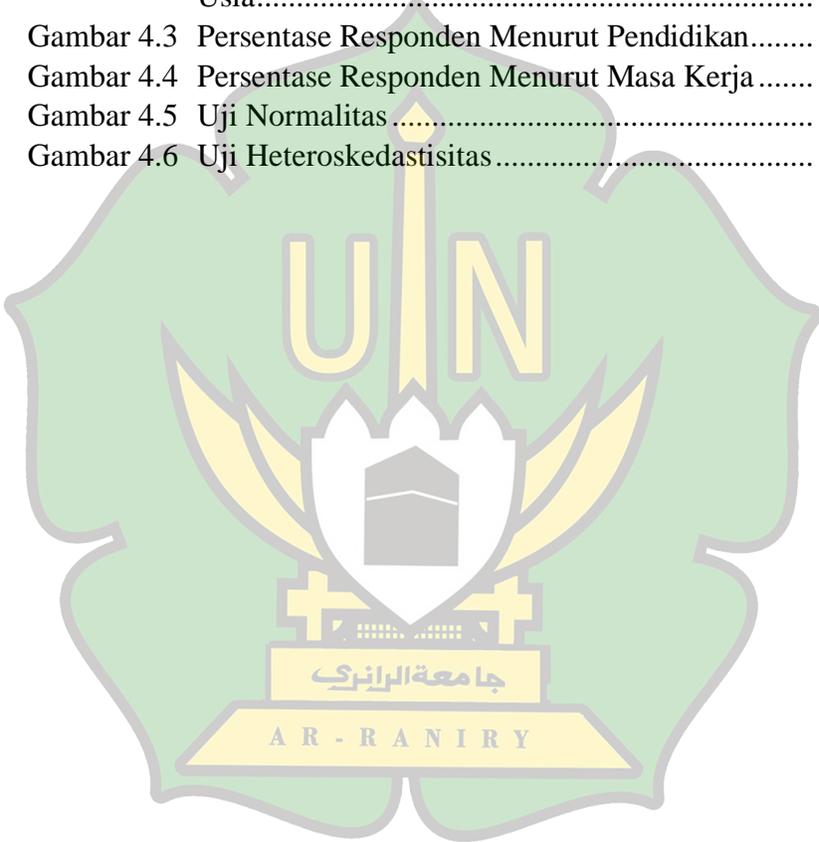
## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	52
Tabel 3.3 Skala Likert.....	55
Tabel 3.4 Populasi Karyawan Koperasi Syariah .....	56
Tabel 3.6 Jumlah Pengambilan Sampel.....	59
Tabel 4.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner .....	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	72
Tabel 4.3 Uji Validasi Motivasi.....	73
Tabel 4.4 Uji Validasi Budaya Kerja.....	74
Tabel 4.5 Uji Validasi Lingkungan.....	74
Tabel 4.6 Uji Validasi Kepemimpinan .....	75
Tabel 4.7 Uji Validasi Produktivitas Kerja.....	75
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Data.....	76
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t) .....	83
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Simultan (Uji f) .....	89



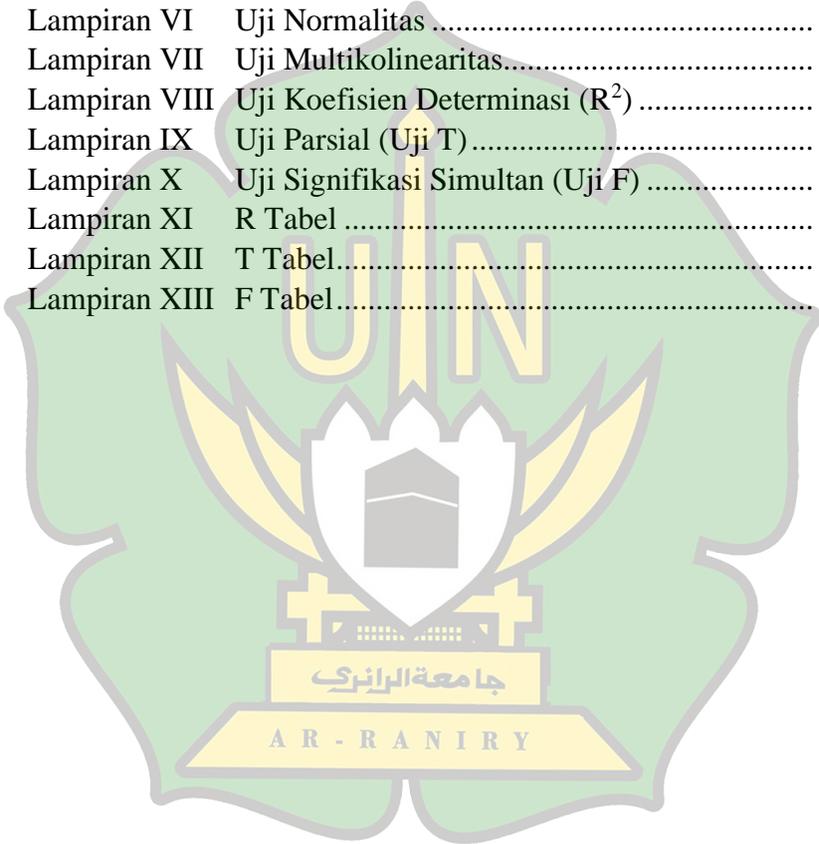
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Koperasi di Indonesia .....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1	Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin...	69
Gambar 4.2	Persentase Karakteristik Responden Menurut Usia.....	69
Gambar 4.3	Persentase Responden Menurut Pendidikan.....	70
Gambar 4.4	Persentase Responden Menurut Masa Kerja.....	71
Gambar 4.5	Uji Normalitas .....	78
Gambar 4.6	Uji Heteroskedastisitas .....	81



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran II	Jawaban Responden.....	103
Lampiran III	Uji Statistik Deskriptif.....	115
Lampiran IV	Uji Validasi.....	116
Lampiran V	Uji Reabilitas .....	121
Lampiran VI	Uji Normalitas .....	123
Lampiran VII	Uji Multikolinearitas.....	124
Lampiran VIII	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	125
Lampiran IX	Uji Parsial (Uji T).....	125
Lampiran X	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	125
Lampiran XI	R Tabel .....	126
Lampiran XII	T Tabel.....	126
Lampiran XIII	F Tabel.....	126



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat kegiatan disuatu perusahaan dilakukan tentunya tidak lepas dari namanya persaingan, persaingan yang terjadi pada saat ini antara satu perusahaan dengan yang lainnya menunjukkan bahwasanya suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan mampu mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan yang dialami pada masa tersebut. Sumber daya manusia menduduki peranan penting terhadap kemajuan atau keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi karyawan bagi setiap organisasi sangat dominan dikarenakan karyawan merupakan penghasil kinerja dan karyawan yang produktif akan menghasilkan kinerja yang baik, setiap perusahaan atau usaha yang berkembang tentunya memerlukan karyawan untuk mengelola usahanya bersama, dimana perusahaan memerlukan karyawan untuk mendapatkan probitabilitas serta karyawan memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada didalam ruang lingkup perusahaan tersebut. Produktivitas yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Ekhsan & Mariyono, 2020).

Saat bekerja tentunya harus ada faktor-faktor yang mendukung agar setiap karyawan bekerja menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Hasil kerja yang produktif ini tidak lepas dari motivasi yang mendorong setiap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar mencapai tujuan organisasi itu sendiri, membentuk budayanya yang pembelajaran itu untuk membentuk individu-individu yang saling berbagi didalamnya. Kemudian kepemimpinan yang merupakan suatu kemampuan untuk membimbing atau mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Faslah & Savitri, 2013).

Produktivitas suatu perusahaan dikatakan tinggi ketika mampu menyeimbangi manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja. Produktivitas kerja pada dasarnya sikap mental akan berusaha berkembang secara terus-menerus berinovasi memperbaiki rasa kurang baik, masalah kualitas dan ketidakmampuan untuk mencapai hasil yang maksimal dan selalu ingin menjadi yang terbaik. Menjadikan metode dan mutu kerja hari esok lebih baik dari hari ini, hari ini lebih baik dari kemarin. Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas kerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda

saat ini yang dampaknya bisa kita rasakan (Saleh & Utomo, 2018).

Budaya kerja yang berbasis Islami di lingkungan perusahaan dapat menjadi pilar dasar budaya Islam diantaranya yaitu gerakan *Thaharah* atau menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari asap rokok, gerakan shalat berjamaah, dan gerakan berpakaian Islami bagi karyawan perempuan. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang diduga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Budaya kerja atau organisasi ini cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut dapat berkembang dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Budaya organisasi yang sangat kuat memiliki potensi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila sebuah budayanya kerjanya sudah lemah akan mengakibatkan kinerjanya menurun (Ekhsan & Mariyono, 2020).

Manajer di lingkungan kerja harus efektif dan fleksibel agar membantu perusahaan mereka berkembang dan memperoleh keuntungan di dunia global yang terus menerus meningkat persaingannya. Pemimpin, pekerja, manajer dan administrator dalam organisasi tertantang oleh banyak perubahan yang muncul dari dalam dan luar organisasi. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja

(yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana menjaga lingkungan kerja yang baik (Panjaitan, 2017).

Pada setiap konsep ini menunjukkan betapa pemimpin diminta berkerja secara efektif dalam dunia yang berubah, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas secara efisien dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen yang akan meningkatkan loyalitas karyawan tersebut. Seorang pemimpin haruslah selalu dapat memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan karyawannya untuk terus menerus menunjukkan produktivitas yang optimal dan yang sesuai dengan kriteria ini ialah pemimpin yang Islami (Ekhsan & Maryono, 2020).

Islam itu sendiri mengajarkan bahwa pemimpin haruslah mempunyai keahlian dibidangnya. Pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya. Sebagaimana sabda rasulullah saw: *“apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya”* (HR. Bukhari dan Muslim). Solidaritas didalam kelompok akan muncul atau dapat

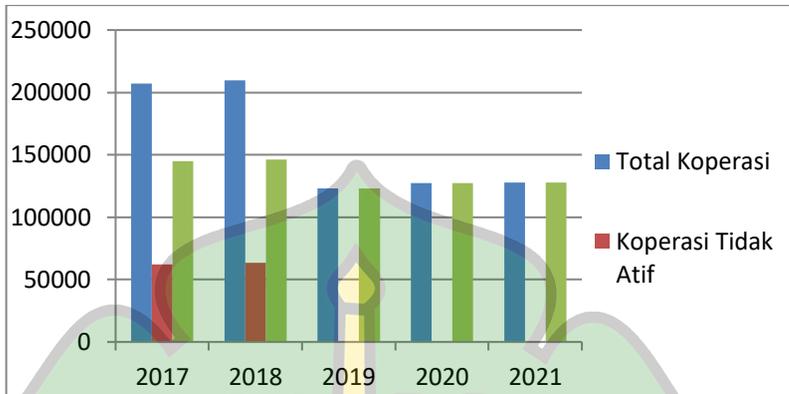
dipengaruhi oleh pemimpinnya salah satu contohnya Rasulullah saw, dimana beliau dapat memberikan implikasi terhadap tatanan kerjasama manusia (*ta'awun*). Apabila teori tersebut diimplikasikan dalam kepemimpinan, maka akan mendorong anggota organisasi yang bersatu dan aktif dalam proses pembangunan usaha itu sendiri. Motivasi seseorang dalam suatu proses kepemimpinan itu tentu sangat beragam sebagaimana motivasi seseorang melaksanakan ibadah, misalnya seperti: motivasi ekonomi, yaitu ingin mendapat timbal balik material yang bernilai; motivasi "takut" mendapat ancaman "akhirat" dan surga"; dan motivasi ikhlas atas iman *tauhid* (Aziz & Shofawati, 2014).

Saat koperasi dibangun, koperasi mampu menciptakan nilai-nilai positif diantara masyarakat. Adanya koperasi yang bertujuan saling menolong untuk kepentingan bersama, sehingga bisa tercapainya kesejahteraan bersama bagi setiap anggotanya. Koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 25 Tahun 1982 adalah: "badan usaha yang anggotanya orang perorangan atau badan hukum koperasi berdasarkan kegiatannya berdasarkan asas koperasi serta gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan". Koperasi bertujuan secara khusus untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan koperasi merupakan organisasi yang mampu memberdayakan diri (*self-empowering*). Hal ini dikarenakan koperasi merupakan lembaga yang anggotanya adalah orang-orang atau perorangan yang memiliki rasa kebersamaan dan keinginan untuk saling membantu demi kepentingan bersama (Yuliarmi, dkk.

2020).

Majid, 2019. Menggunakan penelitian dengan metode *policy brief*, yang bertujuan mengukur dan mengevaluasi tingkat efisien dan produktivitas kerja koperasi di 33 provinsi di Indonesia pada tahun 2010-2015 dengan pendekatan *Data Envelopment Analysis* (DEA). Ditemukan bahwa koperasi di Indonesia sangat tidak efisien, ditunjukkan oleh tingkat rata-rata efisien 47,6%. Secara nasional, sebanyak 42,42% koperasi di Indonesia memiliki tingkat efisiensi kurang dari 50% dan hanya 12,12% koperasi yang telah sepenuhnya efisien. Dari 33 provinsi, hanya koperasi di 14 provinsi yang mengalami peningkatan produktivitas faktor total. Koperasi di provinsi Nusa Tenggara Timur mencatat peningkatan produktivitas tertinggi sebesar 49,9% sedangkan koperasi di provinsi Bangka Belitung mencatat penurunan produktivitas tertinggi sebesar -24,4%. Secara nasional, tingkat produktivitas koperasi hanya mencapai sebesar 9,9% terutama di kontribusi oleh peningkatan efisiensi teknis. Temuan ini menyiratkan bahwa untuk meningkatkan tingkat produktivitas koperasi, peningkatan efisiensi murni harus diprioritaskan, diikuti dengan peningkatan efisiensi skala dan efisiensi teknis, salah satu solusinya ialah menerapkan prinsip syariah didalam operasionalnya. Operasional Koperasi berbasis syariah berpotensi mewujudkan ekonomi kesejahteraan berbasis kerakyatan sesuai dengan ketentuan syariat Islam, membantu peningkatan efisiensi dalam bekerja sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi pada Koperasi Syariah (Majid, 2019).

**Gambar 1. 1**  
**Jumlah Koperasi di Indonesia**



Sumber: data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Tahun 2017, dari 207.000 unit koperasi hanya 147.000 koperasi yang aktif, setidaknya sebanyak 62.000 unit koperasi sudah tidak aktif sehingga pemerintah melakukan pembubaran koperasi dalam rangka program reformasi total koperasi. Hingga tahun 2018 jumlah koperasi yang ada di Indonesia berjumlah 146.290 unit, artinya sebanyak 63.387 unit koperasi telah dibubarkan (Funna & Suazhari, 2019). Kemudian pada akhir tahun 2019, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah menyatakan bahwa Koperasi Syariah di Indonesia berjumlah 4.046 unit koperasi. Koperasi syariah juga mengalami perkembangan di Kabupaten Karanganyar, menurut data koperasi syariah hingga tahun 2019 di Kabupaten Karanganyar mencapai 37 unit koperasi. Hal ini disebabkan adanya budaya Islami sehingga

meningkatkan minat masyarakat bergabung dalam koperasi syariah (Suprihati, dkk. 2021). Pada tahun 2020 data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia mencatat ada sebanyak 127.124 unit koperasi yang aktif, tahun 2021 ada sebanyak 127.846 unit koperasi yang aktif.

Jumlah koperasi yang ada di provinsi Aceh yaitu mencapai 6.062 unit pada awal tahun 2021, dengan kondisi dimana 3.780 unit koperasi yang aktif dan 2.285 tidak aktif. Dan pada tahun 2022 terdapat 5.978 unit koperasi di Provinsi Aceh, dengan demikian dapat dilihat perkembangan yang dialami setiap tahun pada koperasi syariah. Berdasarkan data yang diambil dari data UMKM Dinas Koperasi dan UKM Aceh, koperasi syariah yang terdapat di Banda Aceh itu sendiri terdapat sekitar 43 unit koperasi syariah yang aktif pada saat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin mengajukan judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang tersebut diatas, penulis menentukan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap

- produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh?
  4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh?
  5. Bagaimana pengaruh motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan menyimpulkan hasil dari latar belakang diatas, maka tujuan dari penulisan ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi syariah di Banda Aceh;
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh;
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh;
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh;
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, budaya kerja,

Lingkungan dan kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi syariah di Banda Aceh

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat diantaranya sebagai berikut:

##### **4.3 Manfaat Teoritis**

Tugas akhir dari penulis ini dapat dijadikan sumber bacaan antara referensi penyusunan karya ilmiah yang akan datang, dimana dengan adanya data ini maka akan membantu para Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam begitu pun untuk fakultas.

##### **4.4 Manfaat Praktis**

Memberikan pengetahuan dalam praktik Ekonomi Islam dalam hal motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah, dengan begitu masyarakat dapat memahami sistem yang sesuai atau sejalan dengan ekonomi islam.

##### **4.5 Manfaat Kebijakan**

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam masyarakat dalam menetapkan atau memberikan arahan yang sesuai dan terjamin baik dari sisi keuangan serta kebijakannya.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka skripsi ini ditulis dalam lima bab yang masing-masing tersusun beberapa sub bab.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan. Bagian-bagian tersebut diuraikan terlebih dahulu untuk mengetahui secara jelas pentingnya penelitian ini dilakukan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menguraikan dasar teori tentang pengertian motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah di Banda Aceh.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

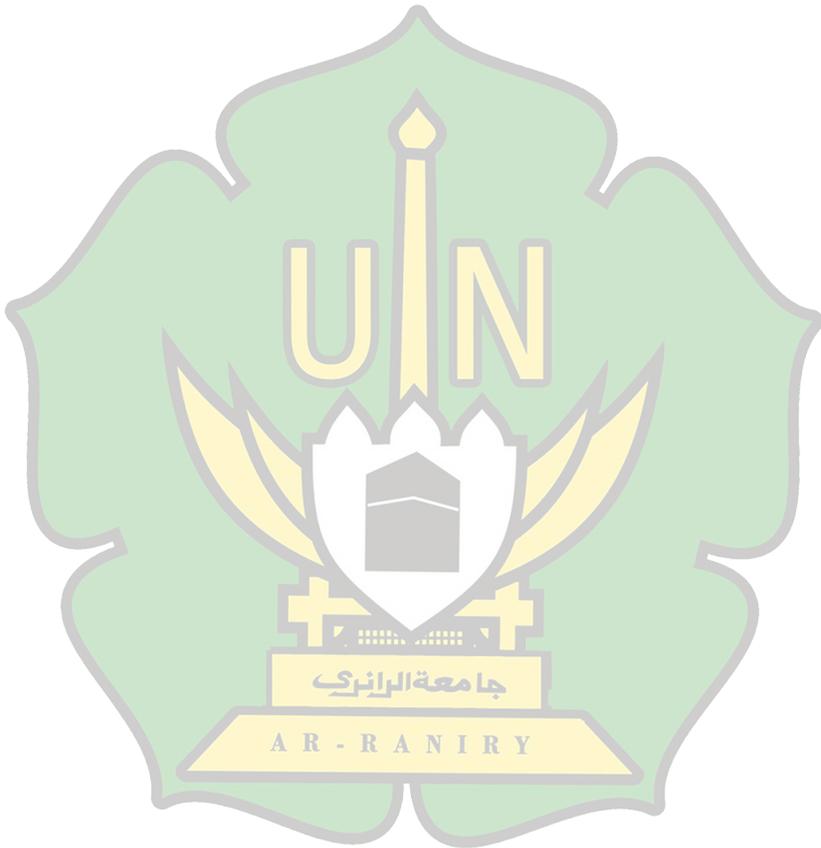
Dalam bab ini mencakup metode penelitian yang relevan dengan judul skripsi, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang meliputi jenis penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, alat pengumpulan data, prosedur penelitian serta prosedur analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian kondisi demografis, pandangan ekonomi islam dalam Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi syariah.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dipaparkan kesimpulan yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara ringkas dan disertai saran dari penelitian tersebut.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi**

Motivasi berasal dari Kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Sastrohadiwiryo, 2015 motivasi mempersoalkan bagaimana caranya seseorang mendorong gairah dalam bekerja agar mereka mau bekerja memberikan semua keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Dilihat dari pengertian motivasi itu sendiri, bisa dilihat motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan karyawan mereka memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan beban tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Ghozali, 2017).

Produktivitas kerja akan terwujud bila jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu,

pemimpin harus dapat memberikan dorongan atau motivasi pada karyawannya. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaannya maka akan rendah produktivitas kerjanya (Kurnia, dkk. 2019).

Teori motivasi yang paling terkenal mungkin Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah *psikolog humanistic* yang berpendapat bahwa tiap diri pada orang terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian Teori Tiga Kebutuhan David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (*achievement*) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi dan kerja keras. Kebutuhan kekuasaan (*power*) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung pada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerjasama dengan orang lain dan bersosialisasi. (Ghozali, 2017). Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan untuk (Aziz, 2014):

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (1994) yang dikutip dalam Mulyadi, 2012. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan ialah:

1. Insentif berbentuk material (*Material Incentive*)

Motivasi *material incentive* merupakan jenis motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan dari prestasi yang dicapai, diantaranya berupa gaji, tunjangan hari tua, barang-barang dan hal lainnya.

2. Insentif tidak berbentuk material (*Non Material Incentive*)

Motivasi *non material incentive* merupakan motivasi pada karyawan selain berbentuk material, misalnya bisa berupa penempatan bidang kerja sesuai dengan *skill* masing-masing, memberikan pelatihan yang objektif, piutang jasa dan hal lainnya.

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah

motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampaknya membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan melakukan pengamatan secara langsung, tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu (Mulyadi, 2012).

Dari berbagai penjelasan diatas, maka dapat diambil indikator motivasi dimana motivasi mempunyai tiga indikator (Fadillah, 2021):

1. Arah dari upaya, berhubungan dengan apa yang akan seseorang pilih untuk dilakukan.
2. Intensitas dari upaya, merujuk pada seberapa keras seseorang berusaha.
3. Persistensi dari usaha, berhubungan seberapa lama seseorang akan terus memberikan usaha mereka.

Mulianta (2006) mengatakan karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki berbagai kemampuan mulai dari bakat, tenaga, dan kreativitas. Di pihak lain, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya mulai kebutuhan makan, tempat tinggal dan kesejahteraan lainnya. Hal inilah yang menjadi faktor pendorong (motivasi) karyawan untuk bekerja dan membantu bisnis perusahaan (Aziz & Shofawati, 2014). Begitupun dalam praktek kehidupan secara Islami yang mana

motivasi yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah seperti firman Allah SWT dalam surat QS. At-Taubah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]:105)

Pada saat memahami motivasi kerja Islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi kerja yang dimiliki oleh umat muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa (Hidayah, dkk. 2022).

Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah dibumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:

1. Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat di eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.
2. Bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal salih), yang merupakan kunci untuk pencapaian (*falah*) kesuksesan sejati baik didunia maupun diakhirat.
3. Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.
4. Pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak sebatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.

Herbegz (2011) berpendapat bahwa motivasi terdiri dari enam faktor yang saling berhubungan dengan pekerjaan, mencakup: pengakuan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian pekerjaan, kewajiban, peluang dan pertumbuhan. Kepuasan dalam bekerja juga menciptakan tingkat motivasi yang tinggi, konteks yang disebut ini ialah: pengaturan organisasi, pengawasan, asosiasi, kondisi kerja, lingkungan, kompensasi, status serta keagamaan kerja. Pada dasarnya, status memisahkan motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yang dikenal dengan faktor pekerjaan, mencirikan hal-hal yang pada umumnya dilakukan pada saat bekerja baik itu pada kewajiban maupun prestasi yang diraih pegawai. Faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam bekerja, lalu faktor ekstrinsik itu lebih berhubungan dengan suasana individu saat bekerja daripada pekerjaan itu sendiri. Terdapat empat motivator dalam bekerja (peningkatan, pekerjaan itu sendiri, kewajiban dan kesempatan untuk berprestasi), selain empat faktor tersebut faktor gaji juga paling sering disebutkan dalam peningkatan motivasi bekerja. Motivasi adalah proses pemenuhan kebutuhan, yang mengandung arti bahwa ketika ketika kebutuhan manusia terpenuhi secara defenitif. Maka, beberapa individu akan menerapkan upaya luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi (Rahman, dkk. 2017).

## **2.2 Budaya Kerja**

Budaya kerja atau organisasi merupakan landasan dasar sebuah nilai dari asumsi bersama yang mengatur bagaimana seorang karyawan didalam berperilaku atas problematika dan peluang didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang sangat kuat memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi sudah melemah akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Menurut perspektif Islam, tujuan didirikan suatu organisasi harus bisa sejalan dan seirama dengan tujuan awal hidup manusia sebagai *khalifah* atau utusan

Allah SWT dimuka bumi ini.

Budaya organisasi yang berbasis Islami dilingkungan perusahaan terdapat pilar besar budaya Islam diantaranya yaitu gerakan *thaharah* atau menciptakan lingkungan kerja bersih tanpa asap rokok, gerakan shalat berjama'ah dan gerakan berpakaian Islami bagi perempuan. Budaya kerja menjadi salah satu faktor yang yang diduga menciptakan produktivitas yang baik. Budaya kerja cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut dapat berkembang dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan (Laili & Anwar, 2018).

Karyawan yang merupakan pelaku dari budaya kerja tersebut merupakan aset penting yang dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk melakukan proses produksi. Budaya kerja merupakan salah satu cara untuk membangun sikap dan perilaku karyawan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, tujuan perusahaan dan tuntutan jaman.

Prinsip budaya organisai Islami mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan *akhlaqul karimah*. Budaya organisasi telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menanamkan nilai-nilai *akhlaqul karimah* dalam memimpin keluarga, kelompok, umat dan negara. Nabi Muhammad SAW mencontohkan bagaimana menciptakan budaya organisasi dengan perilaku atau *akhlaqul karimah* yang mengedepankan kebersamaan, persaudaraan dan kesetaraan.

Indikator budaya organisasi berbasis Islami yang didapat dari nilai-nilai organisasi dalam Al-qur'an adalah sebagai berikut (Ekhsan & Mariyono, 2020):

1. Komitmen dalam perjanjian kerja.
2. Profesional dalam bekerja.
3. Amanah dan bertanggungjawab.
4. Loyalitas dalam bekerja.

Budaya organisasi Islam yang dilakukan akan menimbulkan perspektif Islam didalam budaya tersebut agar memberikan dasar atau pijakan yang dapat menjadikan bentuk serta cara yang perlu diselenggarakan secara kolektif melalui suatu organisasi, menjadikan seruan atau ajakan kepada seseorang (pemimpin) untuk mengikuti ajaran dan aturan yang ada didalamnya. Suatu organisasi Islam adalah lembaga atau organisasi yang berda'wah secara Islam dalam menyelenggarakan aktivitas dakwahnya yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW dengan strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan Islami yakni yang memiliki asas, tujuan, visi, misi dan nilai-nilai (Athoni & Faisal, 2020).

Budaya organisasi Islami memiliki peran penting terhadap pembentukan perilaku prestatif dari setiap individu karyawan sehingga akan mempengaruhi nilai dan perilaku secara kelompok dalam organisasi atau tempat kerja tersebut. Budaya organisasi Islami dipilih karena nilai-nilai atau ketentuan-ketentuan Islami

merupakan ketentuan dan peraturan fundamental dalam diri seseorang (Laili & Anwar, 2018).

Indonesia dikenal dengan keanekaragaman budayanya terutama Aceh, budaya di Aceh berkaitan erat dengan agama Islam itu sendiri dimana kebanyakan masyarakat mendasarkan budaya pada agama yang dianut. Namun jauh sebelum itu, negara Arab telah jauh menarik perhatian dunia dengan budayanya salah satu yang paling dikenal ialah konsep *asabiyya*. Ibnu khaldun (1967) mendefinisikan *asabiyya* sebagai salah satu solidaritas antar kelompok yaitu berdasarkan dasar atau ikatan kasih sayang yang kuat diantara kelompok, yang membuat mereka bersedia untuk berjuang dan mati untuk satu sama lain. Konsep ini sangat terkait dengan konsep loyalitas dan solidaritas terhadap kelompok. Solidaritas dinegara Arab sudah diturunkan dari generasi ke generasi dan solidaritas ini sangat dijelaskan dalam hal yang sangat kolektivistik masyarakat. Masyarakat kolektivistik berbagi karakteristik khusus yang membuat mereka unik dan berbeda, masyarakat kolektivistik lebih mendahului kepentingan kelompok daripada kepentingan individu. Sedangkan penelitian yang dilakukan pada Amerika Serikat menunjukkan masyarakat Amerika Serikat merupakan masyarakat yang individualistis, dimana mereka hanya berfokuskan pada "diri otonom" daripada "diri yang terhubung". Perilaku anggota budaya individualis cenderung dimotivasi oleh preferensi pribadi dan dorongan batin sedangkan perilaku anggotan budaya kolektif cenderung dipengaruhi oleh preferensi dan kebutuhan orang lain

yang terdekat dan budaya orientasi dapat mempengaruhi bagaimana sikap, perilaku dalam bekerja selanjutnya.

Terdapat perbedaan didalam suatu budaya yang berkonteks tinggi dan budaya berkonteks rendah. Misalnya dalam penyampain pesan Hall (1976), menyarankan bahwa budaya berkonteks tinggi menyampaikan pesan dalam secara abstrak, implisit dan tidak lansung, dimana makna ditafsirkan intuisi dan kontemplasi penonton. Karena itu, pesan itu sendiri tertanam dalam konteks pesan dan pendengar harus memahami konstektual dan menafsirkan makna pesan. Makna ini dicontohkan komunikasi dalam Bahasa Arab, dunia akan condong keujung yang lebih tinggi daripada budaya yang tinggi, sementara Amerika Serikat condong kearah konteks yang rendah. Demensi orientasi waktu berkaitan dengan apakah budaya yang terutama berorientasi pada masa lalu, masa kini atau masa depan yang diyakini dapat mempengaruhi perilaku manusia secara signifikan. Sebagai contoh, perilaku masa kini disebabkan oleh budaya masa lalu, dimana semua individu dari semua budaya secara berkala berorientasi ke masa lalu, masa kini dan masa depan. Artinya, penekanan ditempatkan diorientasi yang berbeda dari budaya ke budaya (Kalling, dkk. 2014).

Budaya yang menyadarkan pada ketentuan Al-Qur'an dan as-sunnah merupakan budaya dasar Islam. Salah satu hal yang paling berharga didunia adalah waktu, semestinya harus dihargai, dimanfaatkan, dimaksimalkan serta tidak boleh diabaikan penggunaannya oleh manusia. Hal ini banyak dijelaskan oleh

junjungan umat akhir zaman ini yaitu nabi besar Muhammad SAW. Generasi berikut setelah beliau, yang terus menjaga dan mempertahankan ajaran beliau pun selalu menjaga dan menerapkan pemahaman bahwa waktu kunci penyesalan atau tidaknya manusia sampai diakhirat kelak. Umumnya pemahaman budaya sangatlah mempengaruhi kehidupan sebuah kelompok manusia atau masyarakat serta biasanya diterapkan turun temurun. Budaya kerja Islam yang berlandaskan segala ajaran perilaku dan perbuatan nabi Muhammad SAW yang diturunkan dan diterapkan sampai akhir zaman merupakan sebuah pemahaman bahwa bekerja jika telah diniatkan serta terus mempertahankan niat tersebut sampai pekerjaan tersebut selesai maka akan termasuk dan tergolong melakukan ibadah yang mendapat ganjaran pahala. Dalam perkembangannya budaya kerja Islam tetap pada pemahaman awal meskipun berbagai bentuk dan jenis pekerjaan yang berkembang serta dinamis dan juga banyak metode bekerja baru yang muncul dan tampil sepanjang zaman. Hal inilah yang menjadi prinsip dasar seorang Muslim hidup dan bekerja dimana tempat, bentuk dan jenis pekerjaan yang ditekuninya (Laili & Anwar, 2018).

Budaya organisai Islam merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan pedoman Islam yaitu Al-qur'an dan hadits. Budaya organisasi Islam yang dilakukan akan menimbulkan prespektif Islam di dalam budaya tersebut agar memberikan dasar atau pijakan yang

dapat menjadikan bentuk serta cara yang perlu diselenggarakan secara kolektif melalui suatu organisasi, menjadikan seruan atau ajakan kepada seseorang (pemimpin) untuk mengikuti ajaran dan aturan yang ada di dalamnya, seperti firman Allah SWt dalam surat QS. Ali' Imran:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ  
﴿۱۱۰﴾

Artinya: “*kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'rif, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.*” (QS. Ali' Imran [3]:110).

### 2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala suatu yang berada dilingkungan para pekerja dimana seorang pekerja, suasana kerja, metode kerjanya, tersedianya fasilitas kerja serta hubungan dengan rekan kerja baik secara perseorangan maupun berkelompok. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang

cukup besar pada penghasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan dan kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Piantara, 2021).

Bushuri (2013) mengatakan bahwa lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Piantara, 2021).

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Maka berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut antara lain (Panjaitan, 2017):

1. Hubungan karyawan, dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang

tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut.
4. Penerangan, tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara, sirkulasi atau penukaran udara yang cukup maka yang pertama harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi.
6. Keamanan, lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Meningkatkan produktivitas kerja tidak lepas dari faktor lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal, keadaan lingkungan kerja atau segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat berkerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dan melaksanakan pekerjaan (Wijaya, dkk. 2017).

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan pada produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja pada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu dapat juga meningkatkan

semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal (Cahyadi, 2019).

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain, yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan mengenai sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan syariat-Nya. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan sesama manusia saja, melainkan juga dengan lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong menolong kepada makhluk Allah SWT yang membutuhkan. Sebab lingkungan kerja Islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri tetapi berhubung dengan manusia dan Allah SWT yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan untuk tujuan tertentu bukan hanya kebetulan atau sekedar main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif, serta bekerja sesuai hukum-hukum yang berlaku yang disebut hukum Allah (*sunatullah*). Lingkungan kerja Islami adalah lingkungan dimana keberadaan manusia dikelilingi untuk saling

melengkapi antara satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuan masing-masing dengan menjaga lingkungan (alam) dan makhluk ciptaan Allah yang lain, yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya (Cahyadi, 2019).

Lingkungan kerja Islami dapat meningkatkan minat dalam bekerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan yang diinginkan namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada didalamnya. Perusahaan peduli dan memerhatikan para karyawannya demikian juga sebaliknya, yang akhirnya menimbulkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan (Hidayah, dkk. 2022).

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri berikut ini merupakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu (Nabawi, 2019):

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. keamanan kerja
7. hubungan karyawan

#### **2.4 Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam Bahasa Arab disebut dengan *khilafah*. Kepemimpinan yang berbasis spiritual Islam didalam sebuah organisasi diperoleh melalui sumber-sumber Islami yang kemudian dipraktekan dalam organisasi melalu kepercayaan dan aplikasi secara Islami melalui Al-Qur'an dan sunnah. Pemimpin yang menetapkan gaya Islami, selalu mengedepankan mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dalam mengabdikan, baik dalam pergaulan serta bijaksana dalam memimpin.

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan secara Islami selalu mempunyai anggapan bahwasanya dunia hanya merupakan sebuah perjalanan kehidupan yang didalamnya hanya menanam benih-benih kebaikan dan kemanfaatan sesama manusia yang akhir nantinya akan dipanen diakhirat kelak. Gaya kepemimpinan dalam Islam tidak terdapat penggolongan terhadap tipe-tipe gaya kepemimpinan selayaknya tipe kepemimpinan dalam konvensional. Namun, didalam Islam ditentukan ajaran seorang

pemimpin yang sejalan dengan Al-qur'an dan hadits nabi. Gaya kepemimpinan dalam Islam adalah gaya kepemimpinan yang informal yang artinya seorang pemimpin yang tidak resmi dalam pengangkatannya. Keberagaman suku budaya dan agama dalam ajaran Islam membagi sikap keteladanan seorang pemimpin sebagai sikap terhadap golongan Islam, sikap sesama umat Islam dan sikap sebagai pemimpin bangsa (Aziz & Shofawati 2014).

Faktor yang diduga mampu menciptakan produktivitas kerja secara optimal diantaranya penerapan gaya kepemimpinan yang berbasis Islami. Karakter yang berbasis dalam spiritual Islam selalu mengedepankan keadilan, kejujuran, selalu mendengar bawahan, berilmu dan tidak meminta-minta jabatan. Seorang pemimpin dikatakan sukses apabila mampu mengelola organisasinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang ditentukan. Seorang pemimpin didalam sejarah teori telah dijelaskan bahwasanya kepemimpinan yang sangat baik adalah model atau gaya kepemimpinan yang dicontohkan dalam ajaran Islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *propethic leadership* contoh nyata adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW (Latief, 2015).

Kepemimpinan yang berbasis Islami saat ini seringkali menjadi topik hangat yang sering menjadi perbincangan dalam bernagai sektor publik. Seperti halnya didalam sektor industri, sektor perdagangan dan perniagaan, sektor perindustrian dan masih banyak sektor-sektor lainnya termasuk dalam sektor pemerintahan. Secara

garis besar, kepemimpinan bergaya Islami atau *Islamic leadership* terdapat empat elemen yaitu *shiddiq, amanah, tabhlig* dan *fatamah*. Seorang pemimpin yang menerapkan keempat elemen tersebut niscaya akan memberikan dampak positif bagi seluruh perusahaan (Ekhsan & Mariyono, 2020).

Kepimpinan yang Islami mencakup beberapa hal, yaitu syarat-syarat kepemimpinan Islami, karakteristik kepemimpinan Islami dan ciri-ciri kepemimpinan Islami. Syarat-syarat kepemimpinan Islami memiliki aqidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas, memiliki kecakapan manajerial (Aziz & Shofawati, 2014). Berikut firman Allah SWT dalam surah QS. Al-anbiya:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ  
وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: “kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.” (QA. Al-Anbiya [21]:73).

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya pemimpi secara ajaran spiritual Islami selalu mempunyai anggapan bahwasanya didunia ini hanyalah merupakan suatu perjalanan kehidupan yang didalamnya hanya menanam benih-benih kebaikan atau kemanfaatan bagi sesama yang akhir nantinya akan dipanen

diakhirat kelak. Gaya kepemimpinan yang muat didalam pengertian kali ini yaitu gaya pemimpin yang berbasis spiritual Islami dimana sebuah kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk menuntun seseorang, membimbing seseorang, kemudian menunjukkan mana jalan kebenaran yang anjurkan oleh Allah SWT. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang teguh pada Al-Qur'an dan hadits. Indikator untuk mengukur kepemimpinan Islam yaitu dengan menggunakan indikator (Ekhsan & Mariyono, 2020):

1. Kejujuran atau *Ash-Shidq*
2. kepercayaan atau *Al-Amanah*
3. Kecerdasan atau *Al-Fathanah*
4. Menyampaikan atau *Al-Tabligh*

Kepemimpinan adalah kepercayaan atau amanah yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikutnya melakukan perbuatan baik. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memiliki karakter moral yang kuat dikembangkan melalui empat tahap perkembangan spiritual yaitu: Islam, iman, taqwa dan ihsan. Islam memandang bahwa kepemimpinan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (Aziz & Shofawati, 2014). Berikut firmannya dalam surat QS. Al-Mu'minuun:

...وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya: *“dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”* (QS. Al-Mu’minun [23]:8).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pola kepemimpinan Rasulullah SAW membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Paradigma kepemimpinan dalam Islam terdiri dari (Aziz & Shofawati, 2014):

1. Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang muslim, azas-azas yang digunakan juga Islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keislaman atau tidak.
2. Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai Islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan,

tanggung jawab, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat didalamnya muslim atau non muslim.

## **2.5 Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, modal, tanah dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsikan masukan tertentu. produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biaya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (widyasari & Mahramah, 2021).

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem

kerja karyawannya (Sinaga, 2016).

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut (Ekhsan & Mariyono, 2020):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar-dasar nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi, dimana efektivitas dapat dikatakan sebagai *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance*

dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran. Hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efisiensi dan efektivitas bisa disebabkan oleh kelalaian dan tidakmampuan karyawan atau bisa juga karena kesalahan manajemen. Produktivitas karyawan harus memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja karyawan disamping berkaitan dengan tugas utamanya, jika perlu dilihat dari kualifikasi dan perkembangan profesionalnya (Mulyadi, 2010).

Kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas kerja yang tinggi terdiri dari beberapa hal sebagai berikut (Fathoni & Ghozali, 2017):

1. Keahlian, manajemen yang bertanggungjawab

Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak. Ikatan kritis antara definisi dasar produktivitas itu sendiri. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif dan secara penuh ikut melakukan pekerjaan.

2. Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas pemimpin.

3. Kesederhanaan organisasi dan operasional

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan (fleksibel), selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif.

4. Kepegawaian yang efektif

Sebaiknya sebagai langkah pertama, banyak perhatian dicurahkan pada pemilihan orang menekankan mutu dan bahan kuantitas. Menambah lebih banyak pegawai belum tentu berarti meningkatkan produktivitas dan sebelum memperkerjakan orang baru, haruslah dipastikan bahwa yang ada sekarang sudah bekerja menurut kemampuan.

5. Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi.

6. Perencanaan dan pengenalan tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan ketidakmaksimalan dalam produktivitas, misalnya ketidakjelasan tugas atau kegiatan yang akan dilakukan oleh pekerja, tugas yang tidak sesuai kemampuan, kegiatan periferan, kurangnya informasi dalam berkerja dan kegiatan yang terdunda-tunda.

7. Pelatihan manajerial khusus

Manajemen merupakan salah satu faktor utama bagi produktivitas kerja, dimana suatu manajemen dalam organisasi tentunya akan berusaha untuk mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dan pemimpin dari suatu organisasi tersebut akan berusaha menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi.

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang dunia ini

berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi yang orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah antara yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Seorang Muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga berbagai bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadist:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ  
اِحْرَصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ  
لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ  
تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: “Nabi SAW bersabda: mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan.” (HR. Muslim)

Hadits diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara (Fathoni & Ghozali, 2017):

### 1. Memperkuat keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun diakhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

### 2. Menggali kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam beberapa hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena jika sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

### 3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

## 2.6 Penelitian Terkait

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur, hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur.

Didalam ruang lingkup yang sama, hipotesis penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami dan insentif terhadap produktivitas kerja

karyawan PT Yanmar Indonesia, menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan Islami, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Bersarkan penelitian yang dilakukan Kurnia, dkk (2019) tentang dampak motivasi dan fasilitasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan fasilitasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Faktor produktivitas perusahaan akan tergantung sekali pada karyawan dan karyawan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas dengan baik (*internal motivation*) yang diharapkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen 1 Kebun Unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat, menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Laili & Anwar (2018) tentang pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan, menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hasanah Mulia Invesma.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terkait**

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Digunakan	Data digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Wijaya, dkk (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ kepemimpinan</li> <li>✓ Lingkungan kerja</li> <li>✓ Motivasi</li> <li>✓ Produktivitas kerja</li> </ul>	Data Primer dan data sekunder (wawancara dan dokumentasi sebanyak 110 responden)	Kasual Asosiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gaya kepemimpinan tidak secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja</li> <li>✓ lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>✓ motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Memiliki variabel yang sama, yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja.</li> </ul> <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Metode yang digunakan merupakan kasual asosiatif sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif.</li> </ul>

Tabel 2.1-Lanjutan

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Digunakan	Data digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
2.	Ekhsan & Mariyono (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kepemimpinan Islami</li> <li>✓ Budaya organisasi Islami</li> <li>✓ Insentif</li> <li>✓ Produktivitas kerja karyawan</li> </ul>	Data primer (wawancara 97 pegawai)	Statistik Uji t (uji beda rata-rata)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Secara parsial, gaya kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas begitu juga dengan variabel budaya dan insentif.</li> <li>✓ Secara simultan, kepemimpinan Islami, budaya organisasi dan insentif juga berpengaruh positif dan signifikan.</li> </ul>	<p>Persamaan :</p> <p>Adanya beberapa variabel yang sama yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi Islami dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Adanya variabel yang berbeda dan ruang lingkup penelitian yang berbeda serta metode penelitian.</p>
3.	Kurnia, dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivasi</li> <li>✓ Fasilitas kerja</li> <li>✓ Produktiv</li> </ul>	Data Primer (penyebaran 80 kuesioner)	Statistik Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel motivasi dan fasilitas kerja</li> </ul>	<p>Persamaan :</p> <p>Adanya variabel motivasi</p>

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Digunakan	Data digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
		itas kerja			berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	dengan produktivitas kerja dan metode analisis yang sama. Perbedaan : Variabel yang dimiliki peneliti lebih beragam serta ruang lingkup penelitian berbeda.
4.	Latief (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kepemimpinan</li> <li>✓ Motivasi</li> <li>✓ Produktivitas Kerja</li> </ul>	Data primer dan data sekunder (observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan riset kepustakaan pada 110 responden)	Kuantitatif	✓ Variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan juga berlaku sama untuk variable motivasi.	Persamaan : Variabel dan metode yang digunakan Perbedaan : Peneliti memiliki variabel yang beragam dan objek penelitian yang berbeda.
5.	Laili & Anwar (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Budaya Kerja</li> <li>✓ Produktivitas Kerja</li> </ul>	Data primer (penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan)	Kuantitatif	✓ Variable budaya berpengaruh positif	Persamaan : Variabel budaya kerja, data

**Tabel 2.1-Lanjutan**

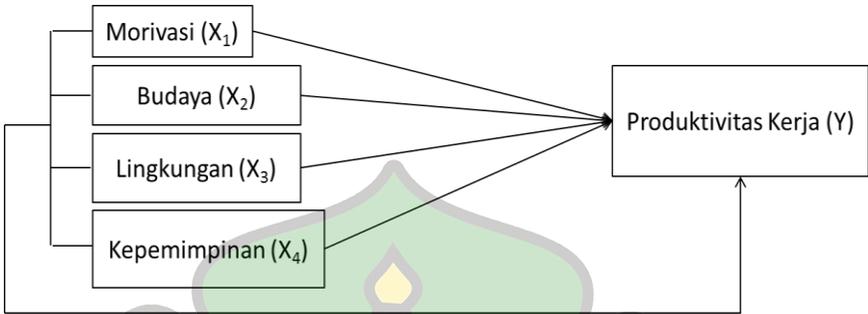
No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Digunakan	Data digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
					<p>dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hasanah Mulia Invesma</p>	<p>yang digunakan dan metode penelitian.</p> <p>Perbedaan : Variabel yang diteliti lebih beragam, jumlah serponden dan abjek penelitian yang berbeda.</p>

Sumber: data diolah tahun 2022

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran adalah Pengaruh motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: data diolah tahun 2022*

**Keterangan:**

Didalam penelitian ini terdapat lima variabel yang terdiri dari empat variabel X dan satu variabel Y. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) akan diuji apakah berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y), variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) apakah berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y), variabel Lingkungan (X<sub>3</sub>) apakah berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dan apakah variabel Kepemimpinan (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), lalu secara keseluruhan apakah dari keempat variabel tersebut (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub>) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ((Y).

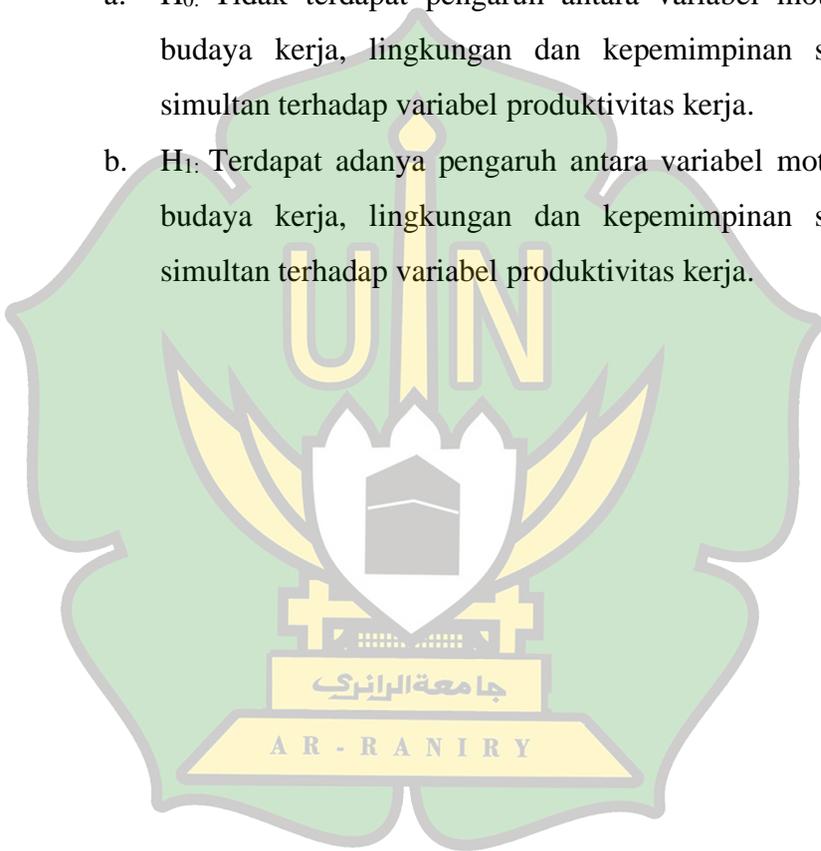
**2.8 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian terkait, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - a.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_1$ : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja.
2. Pengaruh antara variabel budaya kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - a.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_1$ : Terdapat adanya pengaruh antara variabel budaya kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Pengaruh antara variabel lingkungan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - a.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_1$ : Terdapat adanya pengaruh antara variabel lingkungan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Pengaruh antara variabel kepemimpinan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - a.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_1$ : Terdapat adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan secara parsial terhadap variabel

produktivitas kerja.

5. Pengaruh antara variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja.
  - a.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_1$ : Terdapat adanya pengaruh antara variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif ini dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada landasan filsafat *postivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil yaitu karyawan di koperasi syariah itu sendiri yang terdiri 299 populasi dari Koperasi Syariah di Banda Aceh.

#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mencangkup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh motivasi, budaya, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Lokasi penelitian ini berada pada sekitar daerah Banda Aceh dan untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menyebarkan kuesioner pada lembaga Koperasi Syariah di Banda Aceh.

#### **3.3 Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan yaitu terdapat 5 variabel diantaranya: produktivitas kerja (Y), motivasi (X<sub>1</sub>), budaya (X<sub>2</sub>) lingkungan (X<sub>3</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>4</sub>).

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Notasi</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Produktivitas Kerja	Y	Suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu pengeluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas kerja</li> <li>b. Kuantitas kerja</li> <li>c. Pelaksanaan tugas</li> <li>d. Tanggung jawab</li> </ul>	Skala Likert
Motivasi	X <sub>1</sub>	Cara seseorang mendorong gairah dalam bekerja agar para pekerja bersemangat dalam bekerja, memberikan semua keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Arah dari upaya.</li> <li>b. Intensitas dari upaya</li> <li>c. Persistensi dari usaha</li> </ul>	Skala Likert
Budaya	X <sub>2</sub>	Landasan dasar sebuah nilai dari asumsi bersama yang mengatur bagaimana seorang karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Komitmen dalam perjanjian kerja.</li> <li>b. Profesional dalam bekerja.</li> <li>c. Amanah dan bertanggungjawab</li> <li>d. Loyalitas dalam</li> </ul>	Skala Likert

**Tabel 3.1-Lanjutan**

Variabel	Notasi	Definisi	Indikator	Pengukuran
		didalam berperilaku atas problematika dan peluang didalam sebuah organisasi.	bekerja.	
Lingkungan	X <sub>3</sub>	Segala sesuatu yang berada disekeliling para pekerja dimana seorang pekerja, suasana kerja, metode kerjanya, tersedianya fasilitas kerja serta hubungan dengan rekan kerja baik secara perseorangan maupun kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penerangan</li> <li>b. Suhu udara</li> <li>c. Suara bising</li> <li>d. Penggunaan warna</li> <li>e. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>f. keamanan kerja hubungan karyawan</li> </ul>	Skala Likert
Kepemimpinan	X <sub>4</sub>	Sebuah kegiatan menuntun seseorang, membimbing seseorang, kemudian menunjukkan mana jalan kebenaran yang diridhoi Allah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kejujuran</li> <li>b. kepercayaan</li> <li>c. Kecerdasan</li> <li>g. Menyampaikan</li> </ul>	Skala Likert

Sumber: data diolah tahun 2022

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data yang dikumpulkan guna untuk melengkapi proses penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lapangan (tidak melalui media perantara), bukan opini subjek secara individual atau kelompok. Data primer dalam penelitian ini meliputi Kuesioner.

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat dikirimkan langsung kepada responden atau dapat melalui email atau kantor pos atau berbagai media lainnya. Didalam penelitian ini peneliti akan memberikan kuesioner kepada responden yang berada dikoperasi syariah atau dengan kata lain yaitu karyawan koperasi syariah di banda aceh sehingga mendapatkan data yang relevan (Ghozali, 2013). Bentuk kuesioner yang diajukan kepada par karyawan koperasi syariah di Banda Aceh ini sendiri berbentuk skala likert, dimana:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

No.	Keterangan (Jawaban)	skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Netral	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: data diolah tahun 2022*

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder tersebut berupa riset kepustakaan.

Kepustakaan merupakan penelitian yang datanya diambil dari kepustakaan (buku, jurnal, artikel, internet dan lainnya) terutama maupun seluruhnya. Maka dari itu, penelitian ini juga mengambil riset dari beberapa jurnal dan buku yang sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan ini (Ghozali, 2013).

## **3.5 Populasi dan Sampel**

### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh *element* yang dijadikan wilayah penelitian, yang merupakan subjek yang akan diukur dan merupakan unit yang akan diteliti. Populasi juga meliputi semua jumlah objek dan subjek yang ada pada penelitian yang lakukan

(Ghozali, 2013). Populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah para paryawan yang bersangkutan dengan koperasi syariah yang berada di daerah Banda Aceh.

**Tabel 3. 3**  
**Populasi Karyawan Koperasi Syariah**

No.	Nama Koperasi	Jumlah Karyawan
1.	K.B.P.R	-
2.	KOP. MAHASISWA	0
3.	KJKS	7
4.	KOP. ANGKATAN DARAT	13
5.	KOP. ANGKATAN LAUT	-
6.	KOP. ANGKATAN UDARA	-
7.	KOP. ANGKATAN DARAT	-
8.	KOP. ANGKATAN LAUT	-
9.	KOP. ANGKUTAN PENYEBRANGAN	-
10.	KOP. ANGKUTAN SUNGAI	-
11.	KOP. ANGKUTAN UDARA	-
12.	KOP. JAMU GENDONG	-
13.	KOP. KARYAWAN (KOPKAR)	24
14.	KOP. KEHUTANAN	-
15.	KOP. LISTRIK PENDESAAN	-
16.	KOP. NELAYAN	0
17.	KOP. PASAR	5
18.	KOP. PEDAGANG KAKI LIMA	-
19.	KOP. PEGAWAI NEGERI (KPRI)	43
20.	KOP. PEMUDA	0
21.	KOP. PEPABRI	-
22.	KOP. PERKEBUNAN	-
23.	KOP. PERTANIAN	-
24.	KOP. PERUMAHAN	0

**Tabel 3.3 Lanjutan**

25.	KOP. PERTENAKAN	0
26.	KOP. PROFESI	-
27.	KOP. PERTAMBANGAN	-
28.	KOP. SEKUNDER	-
29.	KOP. SERBA USAHA	12
30.	KOP. SIMPAN PINJAM	14
31.	KOP. TELKOM	-
32.	KOP. VETERAN	-
33.	KOP. WEDRATAMA	-
34.	KOP. WISATA	-
35.	KOP. KEPOLISIAN	15
36.	KOPERASI ASURANSI INDONESIA	-
37.	KOPERASI LAINNYA	119
38.	KOPERASI WANITA	15
39.	KOPINKRA	-
40.	KOPPONTREN	13
41.	KOPRA	-
42.	KOPTI	-
43.	KUD	19
<b>TOTAL</b>		<b>299</b>

*Sumber: data UMKM dinas Koperasi UKM Aceh tahun 2022*

### **3.5.2 Sampel**

Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dimana apabila terdapat populasi yang besar dan dalam penelitian peneliti tidak memungkinkan meneliti semua objek tersebut, misalnya karena keterbatasan jangka waktu, dana dan tenaga. Maka, peneliti dapat menggunakan sampel pada populasi tersebut (Ghozali, 2013). Oleh karena itu, dikarenakan adanya

keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini maka penelitian ini menggunakan sampel dari populasi koperasi syariah di Banda Aceh.

### 3.5.2.1 Penentuan Jumlah Sampel

Dikarenakan jumlah karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh adalah 299 (Data UMKM Dinas Koperasi dan UKM Aceh) dimana terdapat lebih dari 100 populasi dan dikarenakan populasi tersebut diketahui jumlahnya maka peneliti memutuskan untuk rumus Yamane Isaac and Michael (Sugiyono, 2020). Karena dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, maka kriteria yang digunakan yaitu karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Berdasarkan rumus diatas, maka peneliti memutuskan

sampel yang akan di ambil:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{299}{1 + 299(10\%)^2} = \frac{299}{1 + 299(0,01)} = \frac{299}{3,99}$$

$$n = 75$$

**Tabel 3. 4**  
**Jumlah Pengambilan Sampel**

No.	Nama Koperasi	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	K.B.P R	-	-
2.	KOP. MAHASISWA	0	-
3.	KJKS	7	2
4.	KOP. ANGKATAN DARAT	13	3
5.	KOP. ANGKATAN LAUT	-	-
6.	KOP. ANGKATAN UDARA	-	-
8.	KOP. ANGKATAN LAUT	-	-
9.	KOP. ANGKUTAN PENYEBRANGAN	-	-
10.	KOP. ANGKUTAN SUNGAI	-	-
11.	KOP. ANGKUTAN UDARA	-	-
12.	KOP. JAMU GENDONG	-	-
13.	KOP. KARYAWAN (KOPKAR)	24	6
14.	KOP. KEHUTANAN	-	-
15.	KOP. LISTRIK PENDESAAN	-	-
16.	KOP. NELAYAN	0	-
17.	KOP. PASAR	5	1
18.	KOP. PEDAGANG KAKI LIMA	-	-
19.	KOP. PEGAWAI NEGERI (KPRI)	43	11
20.	KOP. PEMUDA	0	-
21.	KOP. PEPABRI	-	-
22.	KOP. PERKEBUNAN	-	-
23.	KOP. PERTANIAN	-	-
24.	KOP. PERUMAHAN	0	-
25.	KOP. PERTENAKAN	0	-
26.	KOP. PROFESI	-	-
27.	KOP. PERTAMBANGAN	-	-
28.	KOP. SEKUNDER	-	-
29.	KOP. SERBA USAHA	12	3
30.	KOP. SIMPAN PINJAM	14	3

**Tabel 3.4 Lanjutan**

31.	KOP. TELKOM	-	-
32.	KOP. VETERAN	-	-
33.	KOP. WEDRATAMA	-	-
34.	KOP. WISATA	-	-
35.	KOP. KEPOLISIAN	15	4
36.	KOPERASI ASURANSI INDONESIA	-	-
37.	KOPERASI LAINNYA	119	30
38.	KOPERASI WANITA	15	4
39.	KOPINKRA	-	-
40.	KOPPONTREN	13	3
41.	KOPRA	-	-
42.	KOPTI	-	-
43.	KUD	19	5
<b>TOTAL</b>		<b>299</b>	<b>75</b>

Sumber: data diolah tahun 2022

### 3.5.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini ialah *non-probability sampling*, dimana peneliti menentukan sampel yang akan diambil dan dimana data sampel tersebut jelas diketahui. Indikator yang diputuskan dalam pengambilan sampel ialah para karyawan koperasi syariah di Banda Aceh yang sudah bekerja > 1 tahun.

## 3.6 Metode Analisis

### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul

sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2020).

### 3.6.2 Uji Validasi Data

Uji validasi berfungsi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan Alpha 0.05. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Untuk hasil analisis pada output uji reabilitas pada bagian *corrected item total correlation* (Ghozali, 2017). Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### 4.6.3 Uji Realibilitas Data

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuesioner pada penelitian ini adalah dengan mengukur reabilitas uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut *reliable* akan dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan bantuan komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reabilitas adalah (Ghozali, 2013):

1. Apabila koefisien  $\alpha >$  taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila koefisien  $\alpha <$  taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan normal dan apabila  $< 0,05$  maka dikatakan tidak normal (Ghozali, 2013).

#### **3.7.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat titik-titik pada *scatterplots* regresi (Ghozali, 2013).

## **3.8 Uji Hipotesis**

### **3.8.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis  $R^2$  (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variabel-variabel independen menerangkan

variabel dependen (Ghozali, 2013).

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen (Ghozali, 2013).

### 3.8.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan ( $X_3$ ) dan Kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ :
  - Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak;
  - Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:
  - Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak;
  - Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Koperasi Syariah**

Secara teknis, koperasi syariah merupakan sebuah lembaga usaha yang berprinsipkan kegiatan, tujuan dan jenis usahanya berlandaskan syariah Islam yaitu Al-qur'an dan sunnah. Berlandaskan UU nomor 25 Tahun 1992 pasal 3, koperasi memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Di Banda Aceh memiliki 388 koperasi aktif dari total 509 koperasi per 31 Juni 2021, namun pada saat Qanun yang mengharuskan Lembaga Keuangan Bank maupun non Bank harus menjalankan prinsip syariah, maka setiap lembaga yang berada di Aceh haruslah syariah tentu saja ini berlaku dengan lembaga yang berada di daerah Banda Aceh. pada data yang diambil dari UMKM Dinas Koperasi dan UKM Aceh, koperasi syariah yang berada khusus di daerah Banda Aceh terdapat 43 koperasi untuk Tahun 2022. Banda Aceh sebagai ibukota provinsi yang memiliki dominasi pada sektor perdagangan dan jasa jumlah koperasi yang aktif tersebut sebahagian besar merupakan koperasi yang bergerak di sektor simpan pinjam.

## 4.1.2 Visi Misi Koperasi Syariah

### 4.1.2.1 Visi

Visi koperasi syariah yang terdapat pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh ialah *“Terwujudnya Koperasi Mandiri dan Tangguh serta UKM Naik Kelas 2022”*

### 4.1.2.2 Misi

Misi koperasi syariah yang terdapat pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh (Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh):

1. Meningkatkan jumlah Koperasi yang Mandiri dan Tangguh melalui keaktifan, kesehatan atau akuntabilitas, serta kualitas dan prestasi Koperasi di Provinsi Aceh;
2. Meningkatkan jumlah Usaha Kecil Menengah naik Kelas di Provinsi Aceh melalui Pertumbuhan wirasusaha baru, semangat kreatif dan inovatif, dan pemasaran nasional dan internasional.

### 4.1.2.3 Tujuan

Secara umum tujuan koperasi syariah yaitu untuk mensejahterakan diri sendiri, anggotanya dan masyarakat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil dan makmur. Hal ini dijelaskan dalam UU Nomor 25 Tahun 1992 pasal 3 tentang Badan Keuangan Non Bank Berbasis Syariah. Selbihnya dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi.
2. Memperkuat kualitas sumber daya insani anggota, menjadi lebih amanah, profesional, konsisten didalam menerapkan prinsip-prinsip syariah.
3. Berusaha mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional dengan berlandaskan azas kekeluargaan dan demokrasi.
4. Sebagai mediator antara penyandang dana, sehingga tercapai optimalisasi pemanfaatan harta.
5. Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja.
6. Menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif anggota.

#### **4.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada koperasi Koperasi Syariah di Banda Aceh, penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi, budaya, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek penelitian ini ialah para karyawan yang bekerja pada Koperasi syariah di Banda Aceh.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan

pada sekisaran tanggal 10 – 31 oktober dengan pembagian sebanyak 75 kuesioner yang disebar ke koperasi di Banda Aceh. Rincian penyebaran kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	75	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0
Kuesioner yang dapat diolah	75	100%

*Sumber: data primer yang diolah tahun 2022*

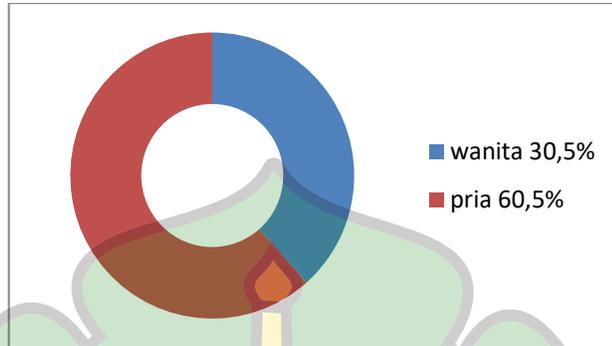
Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 75 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti seluruh kuesioner dapat diolah.

Penelitian ini mempunyai karakteristik yang diketahui yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk data lebih jelas mengenai responden dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya dalam jumlah presentase.

#### 4.1.3.1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Berikut data dari dan dibuat dalam bentuk diagram yang terdapat di gambar 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Gambar 4. 1**  
**Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin**

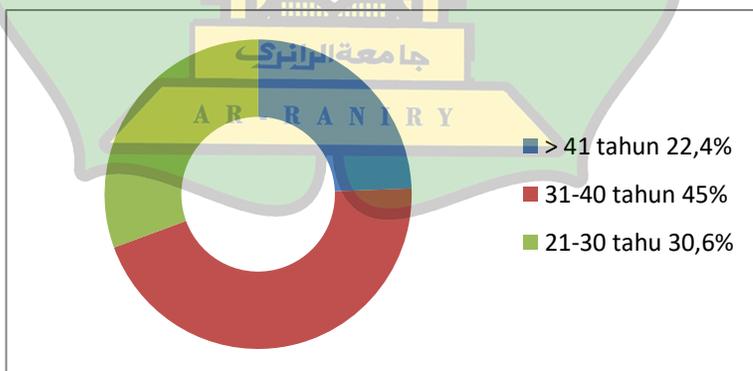


*Sumber: data diolah tahun 2022*

dari presentase diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden pria sebanyak 60,5% dan jumlah responen wanita 30,5% yang mana berarti terdapat lebih banyak responden pria daripada wanita.

#### 4.1.3.2 Karakteristik responden menurut usia

**Gambar 4.2**  
**Presentase Karakteristik Responden Menurut Usia**



*Sumber: data diolah 2022*

Pada gambar 4.2 diatas telah dijelaskan bahwa jumlah

responden berdasarkan usia yang terdapat dalam penelitian ini dimana responden terbanyak terdapat pada usia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 45% kemudian responden diikuti usia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 30,6% dan yang terakhir pada usia > 41 tahun dengan persentase sebanyak 22,4%. Hal ini menunjukkan rentang usia > 41 tahun merupakan para karyawan yang sudah berpengalaman dalam mengejakan pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian protivitas kerja, lalu terdapat usia 21-30 tahun, dimana di usia ini memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga diharapkan mampu memberikan kinerja positif.

#### 4.1.3.3 Karakteristik responden menurut pendidikan

**Gambar 4.3**  
**Persentase Responden Menurut Pendidikan**



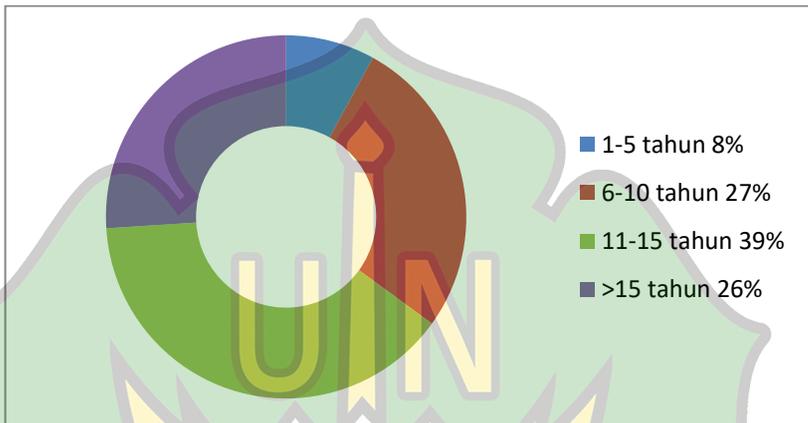
Sumber: data diolah tahun 2022

Persentase yang digambarkan diatas merupakan persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan yang terakhir ditempuh. Bisa dilihat bahwa persentase pada pendidikan sarjana yang tertinggi yaitu sebesar 36% dan kemudian diikuti

oleh S2 sebesar 30%, diploma 25% dan terakhir sebesar 9%.

#### 4.1.3.4 Karakteristik responden menurut masa kerja

**Gambar 4. 4**  
**Persentase Responden Menurut Masa Kerja**



Sumber: data diolah tahun 2022

Persentase responden menurut masa kerja pada Koperasi Syariah berdasarkan *chart* diatas dapat disimpulkan bahwa para masa karyawan lebih banyak pada antara 11-15 tahun masa kerja, baru kemudian didomisili oleh para pekerja dibawahnya yaitu selama 6-10 tahun masa kerja, mas kerja paling lama yaitu >15 tahun hanya berbeda 1% daripada masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 26% dan yang terakhir masa kerja 1-5 tahun yang hanya terdapat 8% dari semua karyawan yang ada di Koperasi Syariah.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji stastistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis

data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang generalisasi. Variabel-variabel yang dalam penelitian meliputi motivasi, budaya, lingkungan, kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan yang akan diuji secara statistik deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Rata-Rata	Kategori
Motivasi ( $X_1$ )	75	1.80	4.80	3.648	Baik
Budaya Kerja ( $X_2$ )	75	1.60	4.60	3.563	Baik
Lingkungan ( $X_3$ )	75	1.80	4.80	3.637	Baik
Kepemimpinan ( $X_4$ )	75	1.60	5.00	3.512	Baik
Produktivitas Kerja (Y)	75	1.60	5.00	3.797	Baik

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan dengan jumlah 75 responden maka didapatkan nilai variabel motivasi terendah sebesar 1.80 dan tertinggi sebesar 4.80 dengan nilai rata-rata 3.648 dan kategori baik.

Kemudian variabel budaya kerja, nilai terendah variabel budaya kerja ini terdapat sebesar 1.60 nilai tertinggi 4.60 dimana rata-rata variabel ini 3.563 dalam kategori yang baik juga.

Selanjutnya dapat dilihat dari segi variabel lingkungan, nilai variabel lingkungan yang terendah sebesar 1.80 dan tertinggi sebesar 4.80 dengan rata-rata 3.637 dan kategori baik.

Untuk variabel independen yang terakhir yaitu

kepemimpinan dengan nilai terendah sebesar 1.60 dan tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata 3.512 dengan kategori baik dan yang terakhir untuk variabel produktivitas kerja, dimana terdapat nilai terendah sebesar 1.60 tertinggi 5, rata-rata 3.797 dan dalam kategori yang baik juga.

#### 4.2.2 Uji Validasi Data

Uji validitas data diperlukan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dibagikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*, dimana menghitung korelasi nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan (Ghozali, 2013).

Suatu model dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Perhitungan korelasi dilakukan dengan SPSS.

##### 4.2.2.1 Variabel Motivasi

**Tabel 4. 3**  
**Uji Validasi Motivasi**

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X1.1	0.650**	0.000	75	VALID
2	X1.2	0.647**	0.000	75	VALID
3	X1.3	0.634**	0.000	75	VALID
4	X1.4	0.783**	0.000	75	VALID
5	X1.5	0.511**	0.000	75	VALID

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau dapat dikatakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2272)

dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel motivasi adalah valid.

#### 4.2.2.2 Variabel Budaya Kerja

**Tabel 4. 4**  
**Uji Validasi Budaya Kerja**

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X2.1	0.653**	0.000	75	VALID
2	X2.2	0.743**	0.000	75	VALID
3	X2.3	0.721**	0.000	75	VALID
4	X2.4	0.663**	0.000	75	VALID
5	X2.5	0.678**	0.000	75	VALID

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau dapat dikatakan r hitung > dari r tabel (0.2272) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel budaya kerja adalah valid.

#### 4.2.2.3 Variabel Lingkungan

**Tabel 4. 5**  
**Uji Validasi Lingkungan**

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X3.1	0.673**	0.000	75	VALID
2	X3.2	0.631**	0.000	75	VALID
3	X3.3	0.681**	0.000	75	VALID
4	X3.4	0.620**	0.000	75	VALID
5	X3.5	0.721**	0.000	75	VALID

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau dapat dikatakan r hitung > dari r tabel (0.2272) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel lingkungan adalah valid.

#### 4.2.2.4 Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4. 6**  
**Uji Validasi Kepemimpinan**

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X4.1	0.681**	0.000	75	VALID
2	X4.2	0.790**	0.000	75	VALID
3	X4.3	0.788**	0.000	75	VALID
4	X4.4	0.634**	0.000	75	VALID
5	X4.5	0.640**	0.000	75	VALID

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau dapat dikatakan r hitung > dari r tabel (0.2272) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel kepemimpinan adalah valid.

#### 4.2.2.5 Variabel Produktivitas Kerja

**Tabel 4. 7**  
**Uji Validasi Produktivitas Kerja**

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	Y.1	0.639**	0.000	75	VALID
2	Y.2	0.714**	0.000	75	VALID
3	Y.3	0.619**	0.000	75	VALID
4	Y.4	0.622**	0.000	75	VALID
5	Y.5	0.580**	0.000	75	VALID

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau dapat dikatakan r hitung > dari r tabel (0.2272) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel produktivitas kerja adalah valid.

#### 4.2.3 Uji Realibilitas Data

Uji reabilitas yaitu alat suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dikatakan *reliable* jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya (Ghozali, 2013).

**Tabel 4. 8**  
**Uji Reabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Motivasi	0.652	Reliabel
Budaya Kerja	0.722	Reliabel
Lingkungan	0.685	Reliabel
Kepemimpinan	0.745	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.625	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari hasil uji reabilitas diatas dengan standar dimana:

1. Apabila koefisien  $\alpha >$  taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila koefisien  $\alpha <$  taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*

Dari standar yang tertera diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen yaitu variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja yang terdapat dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* yang memiliki nilai lebih besar dari 0.6, dimana dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan.

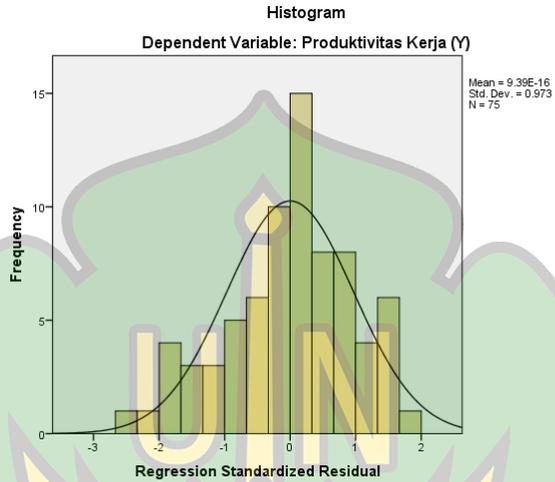
#### **4.2.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.2.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi, dimana variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013).

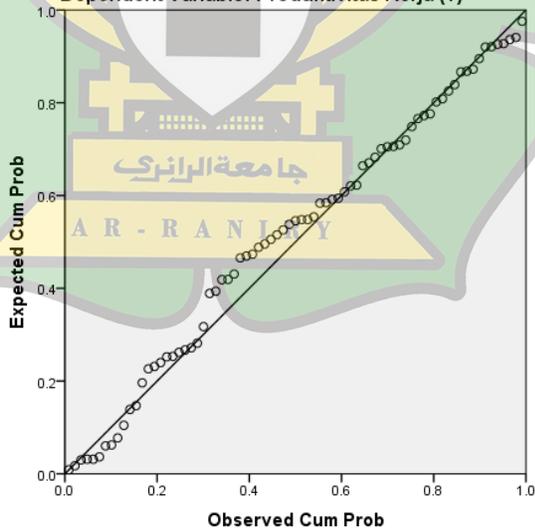
## Gambar 4. 5 Uji Normalitas

### Grafik Histogram dan Normal Probability Plots



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)



Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dapat dilihat penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula yang terjadi pada grafik histogram yang memiliki pola distribusi normal. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi dapat dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ada ditemukan korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah terhadap multikolinearitas. Maka dari itu, untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki masalah multikolinearitas atau tidak dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikonearitas. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka, tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.314	.384		-.817	.417		
Motivasi (X1)	.253	.095	.232	2.663	.010	.678	1.475
Budaya Kerja (X2)	.328	.088	.318	3.708	.000	.697	1.434
Lingkungan (X3)	.369	.099	.313	3.748	.000	.733	1.363
Kepemimpinan (X4)	.180	.076	.199	2.379	.020	.735	1.360

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

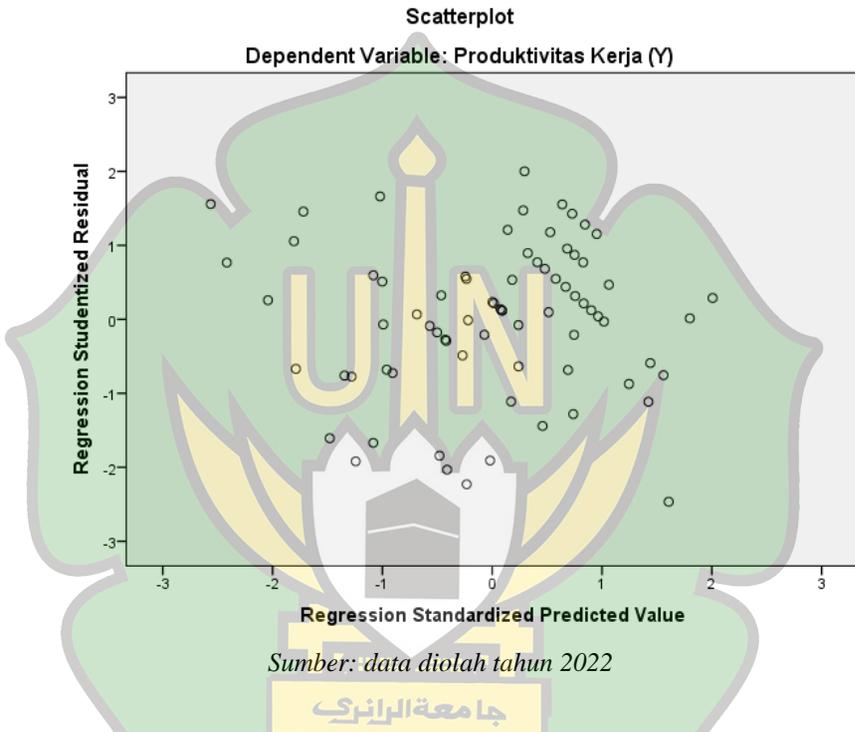
Hasil penelitian yang terdapat pada tabel diatas menjelaskan bahwa pada nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0.10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka, dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independent dan variabel dependen.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu dengan yang lain. Untuk mengetahui bagaimana cara mengukur heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dapat dilihat apakah residueal memiliki

pola tertentu atau tidak. Model regresi akan disebut baik apabila homoskedastisitas.

**Gambar 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas angka 0 pada sumbu Y dimana hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, artinya model regresi ini dapat dipakai untuk variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

## 4.2.5 Uji Hipotesis

### 4.2.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis  $R^2$  (*R square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu (0-1), jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 (satu) maka, dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menjelaskan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013).

**Tabel 4. 10**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.621	.37736

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X4), Lingkungan (X3), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 0.641 dimana hasil ini berartikan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel dependet yaitu produktivitas kerja sebanyak 0.641 atau setara dengan 64.1% dan selebihnya 35.9%

(100% - 64.1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0.377, dimana semakin kecil SEE yang didapat maka semakin tepat pula memprediksi suatu variabel dependen.

#### 4.2.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dimana apabila  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan apabila  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Lalu, apabila pada saat sig dalam output dibawah 0,05 maka variabel dependen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4. 11**  
**Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.314	.384		-.817	.417
	Motivasi (X1)	.253	.095	.232	2.663	.010
	Budaya Kerja (X2)	.328	.088	.318	3.708	.000
	Lingkungan (X3)	.369	.099	.313	3.748	.000
	Kepemimpinan (X4)	.180	.076	.199	2.379	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 yang tertera diatas, maka

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.314 + 0.253X_1 + 0.328X_2 + 0.369X_3 + 0.180X_4$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

-0.314 : Konstanta

0.253, 0.328, 0.369, 0.180 : Koefisien

X<sub>1</sub> : Motivasi

X<sub>2</sub> : Budaya Kerja

X<sub>3</sub> : Lingkungan

X<sub>4</sub> : Kepemimpinan

Pada penjelasan diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar -0.314 (negatif) yang berarti variabel dependen (produktivitas kerja) dipengaruhi oleh variabel-variabel independent (motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan). Maka, apabila salah satu variabel independent tidak ada maka produktivitas kerja karyawan akan dipengaruhi, dengan kata lain pada variabel independent terdapat variabel yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien pada uji t dan membandingkan dengan tingkat probabilitas 0.05 dengan nilai signifikansi,  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.667 yang didapatkan pada Tabel t dengan  $df = n - k$  yaitu 70 dengan alpha 0.05. berikut ini penjelasan tentang uji parsial yang dilakukan peneliti mengenai variabel motivasi,

budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh:

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikan 0.010 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan hasil 1.667 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ( $0.010 < 0.05$ ) kemudian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.667 < 2.663$ ), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh. Dengan arti lain, apabila suatu karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Latief (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, dkk (2019) tentang dampak motivasi dan fasilitasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan fasilitasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Faktor produktivitas perusahaan akan tergantung sekali pada karyawan dan karyawan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas dengan baik (*internal motivation*) yang diharapkan perusahaan. Wijaya, dkk (2017) juga menyimpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan hasil 1.667 artinya nilai dignifikasi lebih kecil dari nilai probalitas 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) kemudian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.667 < 3.708$ ), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono (2020) yang juga meneliti tentang pengaruh budaya kerja Islami dengan produktivitas kerja dan mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Kemudian diikuti oleh penelitian yang dilakukan oleh Laili & Anwar (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel lingkungan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikan 0.000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan hasil 1.667 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) kemudian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.667 > 3.748$ ), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk (2017), dimana menyatakan bahwa hipotesis penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikan 0.020 dan

$t_{hitung}$  menunjukkan hasil 1.667 artinya nilai dignifikasi lebih kecil dari nilai probalitas 0.05 ( $0.020 < 0.05$ ) kemudian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.667 < 2.379$ ), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penenlitian yang dilakukan Latief (2015) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, teltera bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Wijaya, dkk (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini sedikit bertolak belakang dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini.

#### 4.2.5.3 Uji Signifikasi Simultan (Uji f)

Uji signifikasi simultan digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji f dapat dilakukang dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dapat dilihat ditabel 4.12 berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Uji Signifikasi Simultan (Uji f)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.811	4	4.453	31.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.968	70	.142		
	Total	27.779	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X4), Lingkungan (X3), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan data yang diolah dengan SPSS yang terdapat pada tabel diatas, didapatkan tingkat signifikansi 0.000. nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau  $F_{tabel} < F_{hitung} = 2.503 < 31.271$ .  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat F dengan derajat  $df_1 = k-1 (5-1)$  dan  $df_2 = n-k (75-5)$ , karena tingkat signifikansi pada uji F sebesar 0.000 dibawah 0.05 dan  $F_{tabel} < F_{hitung}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan secara signifikan oleh motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ekhsan & Maryono (2020), dimana mereka mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi Islami dan Kepemimpinan Islami berpengaruh secara

simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Latief (2015) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen 1 Kebun Unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat, menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

#### 4.2.5.4 Variabel yang Paling Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dapat dilihat pada tabel 4.11 dimana hasil pengujian regresi yang menyatakan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan karena mempunyai nilai sebesar 0.369 dan memiliki probabilitas sebesar 0.000 dimana hal ini berarti nilai indikator lingkungan mempunyai pengaruh yang besar bagi produktivitas kerja karyawan. Dimana apabila semakin bagus atau tinggi kualitas lingkungan sekitar, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.
2. Secara parsial, variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh. Dimana hal ini berartikan bahwa semakin tinggi nilai budaya yang dimiliki, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh.
3. Secara parsial, variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi syariah di Banda Aceh. Mengartikan bahwa apabila keadaan lingkungan yang semakin baik dan nyaman, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
4. Secara parsial, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh. Sama halnya dengan

penjelasan diatas, yang dimaksudkan disini ialah semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai.

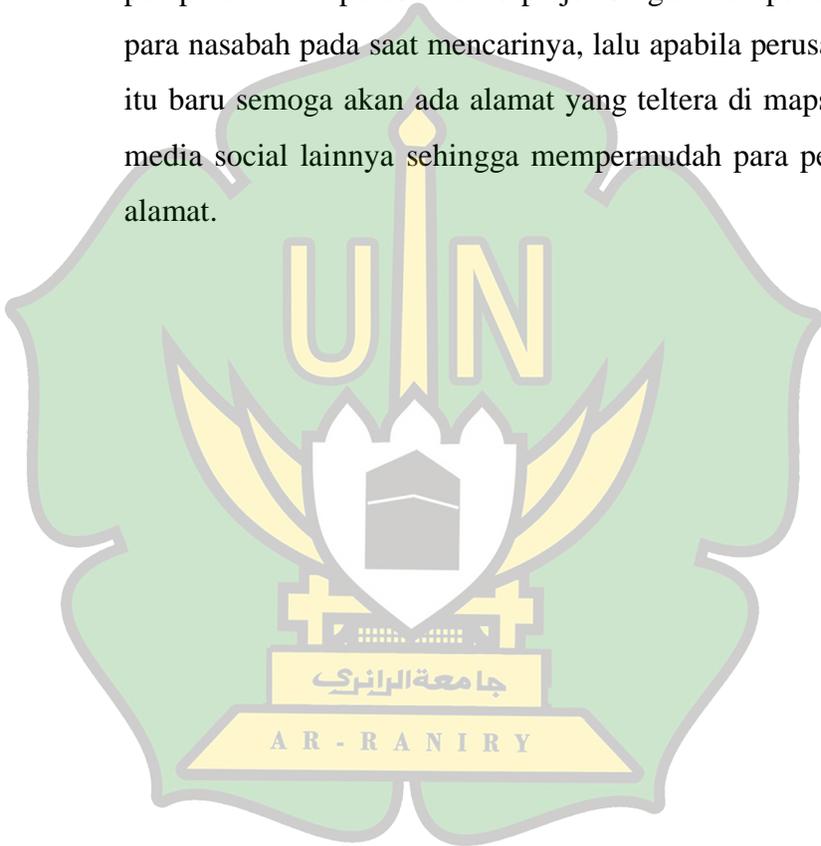
5. Motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh. Artinya apabila motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan karyawan tinggi maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

## **5.2 Saran**

Penghujung kata dari penelitian ini, peneliti mempunyai sedikit saran yang ingin peneliti beri. Saran yang peneliti ingin berikan ialah:

1. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti harap dapat mengembangkan penelitian berikutnya misalnya dengan objek yang berbeda dan variabel yang lebih beragam, atau bahkan bisa dicoba pada lembaga usaha atau perusahaan lainnya dengan jumlah responden yang melebihi penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih efisien dan akurat, dan tentunya penelitian tersebut dilakukan dalam ruang lingkup Islami, baik secara umum maupun penelitian yang dilakukkann secara khusus sehingga terdapat banyak referensi untuk sekitar.

2. Untuk para karyawan Koperasi Syariah di Banda Aceh, sudah memiliki lingkungan yang nyaman dan kegiatan yang terarah begitu juga dengan faktor lainnya. Namun ada beberapa hal yang ingin peneliti beri saran yaitu mengenai pamphlet nama perusahaan diperjelas agar mempermudah para nasabah pada saat mencarinya, lalu apabila perusahaan itu baru semoga akan ada alamat yang teltera di maps atau media social lainnya sehingga mempermudah para pencari alamat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen agama republik Indonesia. (2020). *Al-Qur'an beserta terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Azhari. (2020). Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas koperasi di Indonesia. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 1-10
- Aziz, R & Shofawati, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap motivasi kerja islami pada UMKM kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(6), 393-398
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam (studi kasus PT. ASYKI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-34 doi: <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.414>
- Data kementerian koperasi dan UKM republik indonesia. (2022). <https://kemenkopukm.go.id/data-koperasi/?mLSIqlM3SGonjZC4QB7z6vBnVqxrQccbvXwmkwmsmg9aNac4xn>
- Data UMKM dinas koperasi dan UKM Aceh. (2022). <https://dataukm.acehprov.go.id/index.php/koperasi>
- Ekhsan, M. & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 265-270 DOI:

<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>

- Fadillah. (2021). Analisa konsep kenuranian sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 595-612 DOI: <https://10.30868/ei.v10i02.1383>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-49
- Fathoni, K., & Ghozali, M. (2017). Analisis konsep produktivitas kerja konvensional dalam Islam. *Jurnal Altijarah*, 3(1), 2-10  
Doi: <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Funna, H. S. R., & Suazhari. (2019). Analisis pengukuran kinerja koperasi syariah berdasarkan balanced scorecard (Studi pada koperasi syariah Baiturrahman Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 532-533
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan SPSS edisi keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro. 267-344
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-135
- Hidayah, B. Nawawi, M.K & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad.

- Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 96-101 doi:  
<https://1047467/ema1.v5i1.639>
- Kalling, M. Ghanem, S. & kalliny, M. (2014). The influence of cultural orientation and comunication on consumer behavior: A comparative study of the Arab world and The United States. *Journal of Global Marketing*, 147-148 DOI: <https://10.1080/08911762.2013.864375>
- Kurnia, E. Daulay, R. & Nugraha, F. (2019). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 1-8 doi: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Laili, W.N.R & Anwar, M.K. (2018). Pengaruh budaya kerja syariah terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36-39
- Latief, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen 1 kebun unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(1), 294-298
- Majid, S.A. (2019). *Peningkatan produktivitas koperasi sebagai pilar pembangunan ekonomi kerakyatan berbasis syariah, ekonomi kementrian keuangan Provinsi Aceh*. Banda Aceh: Badan Kebijakan Fiskal Kementrian Keuangan. 237-238
- Mulyadi, H. (2012). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia

- Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 99-100
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183 DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5 DOI: <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Rahman, K.U. Akhter, W & Khan, S.U. (2017). Factor affecting employee job satisfaction: A comparative study of conventional and islamic insurance. *Cogent Business and Management*, 4(12), 1-15 doi: <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1273082>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 29-34
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM Fisip*, 3(2), 1-6
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 143-144
- Widyasari, T & Mahramah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(2), 24-29

Wijaya, L.A. Nurmayanti, L.A & Furkan, L.M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan situansional, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1-15

Yuliarmi, N.N. Dunggio, M & Yasa, I.N.M. (2020). Improving public welfare trough strengthening social capital and cooperative empowerment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-13 doi: <https://10.1080/23311975.2020.1841075>



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini merupakan daftar pernyataan yang dibuat peneliti guna untuk melengkapi skripsi, oleh karena itu disela-sela kesibukan anda peneliti memohon dengan hormat untuk ketersediaan anda untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Atas ketersediaan dan partisipasi anda sekalian peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

#### Identitas Responden

1. Nama : ..... (\*boleh tidak di isi)
2. Asal Koperasi : .....
3. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
4. Usia :  21-30 tahun  31-40 tahun  
 > 40 tahun
5. Pendidikan Terakhir :  S2  Sarjana  Diploma  
 Lainnya
6. Masa Kerja :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  >15 tahun

Isilah kolom berikut dengan memberi tanda (√) pada kolom yang anda merasa pernyataan tersebut sesuai dengan yang anda rasakan atau anda pikirkan, setiap kolom berisikan nilai. Nilai yang terdapat di setiap kolom ialah:

- SS = Sangat Setuju (5)  
 S = Setuju (4)  
 N = Netral (3)  
 TS = Tidak Setuju (2)  
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>						
1	Saya akan memberikan kinerja yang maksimal walau hasil yang saya dapatkan tidak sesuai ekspektasi karena dalam Islam, tidak ada sesuatu yang sudah pasti.					
2	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan didunia maupun akhirat.					
3	Saya ingin meningkatkan kinerja saya karena sebagai umat muslim saya ingin para umat muslim lainnya mendapatkan kesejahteraan yang sama.					
4	Dalam meningkatkan kualitas kerja, saya akan lebih produktif dalam bekerjasama maupun secara personal.					
5	Giat dalam bekerja itu penting tapi saya lebih mengutamakan syariahnya dalam bekerja.					

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>MOTIVASI</b>						
1	Keluarga adalah faktor pendorong terbesar saya untuk terus bekerja dengan semaksimal mungkin.					
2	Selain keluarga faktor pendorong saya bergabung dengan koperasi ini ialah untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.					
3	Saya bergabung kedalam koperasi dikarenakan saya ingin mewujudkan mengikuti ajaran syariat islam, salah satunya salong tolong menolong.					
4	Syariat Islam menjadi salah satu faktor pendorong saya untuk bekerja keras semaksimal mungkin.					
5	Saya bekerja di koperasi syariah karena saya ingin memberikan kemaslahatan bagi diri sendiri maupun orang lain.					

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>BUDAYA KERJA</b>						
1	Salah satu alasan saya bekerja di koperasi syariah karena adanya kesamaan suatu adat Islami					
2	Adanya adat Islami yang sama memudahkan saya dalam bersosialisasi saat bekerja.					
3	Kebiasaan kerja Islami sangat mempengaruhi kinerja saya					
4	Dalam merancang suatu skema perusahaan, adat Islami membantu saya mempermudah menentukan arah dan tujuan					
5	Dengan adat yang sama membuat saya ingin lebih produktif lebih dari sekarang.					
No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>LINGKUNGAN</b>						
1	Keadaan sekitar penting bagi saya untuk bisa memberikan kerja yang maksimal.					
2	Keadaan sekitar perusahaan yang nyaman membuat saya dapat bekerja secara maksimal.					
3	Keadaan sekitar dapat menjadi pemicu bagi saya agar dapat merancang perencanaan yang strategis.					
4	Keadaan kerja yang damai membuat saya betah saat bekerja.					
5	Suasana sekitar dapat menjadikan tempat saya mendapatkan motivasi untuk bekerja.					

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>KEPEMIMPINAN</b>						
1	Kejujuran dalam menyampaikan informasi mempunyai pengaruh yang besar pada setiap kegiatan yang saya lakukan.					
2	Kepercayaan yang diberikan antara satu dengan yang lain, mempermudah saya dalam bekerja.					
3	Adanya arahan yang jelas menjadikan saya yakin akan sepenuhnya dengan hal yang saya kerjakan.					
4	Menghadapi semua keadaan dan dapat mengganggu masalah membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja.					
5	Tidak adanya ketidakjelasan dalam menyampaikan pesan atau arahan dimana menjadikan saya yakin akan keadilan yang didapat.					

## LAMPIRAN II JAWABAN RESPONDEN

### PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Responden	Produktivitas Kerja (Y)					Rata-Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	2	3	4	4	3.6
2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	4.2
4	5	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	4.8
6	5	4	4	3	4	4
7	3	2	3	4	4	3.2
8	2	3	1	3	1	2
9	2	3	2	3	4	2.8
10	3	4	3	2	2	2.8
11	3	3	4	2	1	2.6
12	3	4	4	5	4	4
13	5	5	3	5	4	4.4
14	5	2	2	4	3	3.2
15	2	2	3	4	4	3
16	4	2	4	1	1	2.4
17	1	3	1	1	2	1.6
18	2	3	4	4	5	3.6
19	3	4	3	5	5	4
20	4	3	4	4	3	3.6
21	5	5	4	4	4	4.4
22	4	4	5	4	4	4.2
23	5	5	4	5	5	4.8
24	4	5	4	5	5	4.6
25	3	4	4	4	4	3.8
26	1	2	3	5	4	3
27	5	4	1	1	3	2.8
28	3	4	4	4	3	3.6
29	4	1	1	2	5	2.6

Responden	Produktivitas Kerja (Y)					Rata-Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
30	2	3	3	2	5	3
31	5	5	2	1	3	3.2
32	2	3	2	4	2	2.6
33	3	2	4	2	3	2.8
34	4	3	4	3	5	3.8
35	3	4	2	5	5	3.8
36	4	2	3	4	2	3
37	5	4	5	5	5	4.8
38	2	4	3	5	3	3.4
39	3	2	3	3	4	3
40	5	5	1	4	1	3.2
41	4	4	3	2	4	3.4
42	4	4	3	2	4	3.4
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	4	4	4.6
46	5	3	4	3	3	3.6
47	2	4	1	4	4	3
48	4	5	4	4	5	4.4
49	4	5	5	5	5	4.8
50	5	4	4	5	4	4.4
51	5	4	4	5	4	4.4
52	5	4	4	3	4	4
53	5	4	5	5	5	4.8
54	5	4	4	5	4	4.4
55	5	4	5	5	5	4.8
56	5	4	4	5	4	4.4
57	5	4	4	4	3	4
58	5	4	5	5	5	4.8
59	4	4	5	4	4	4.2
60	4	5	5	5	4	4.6
61	5	4	4	5	4	4.4

Responden	Produktivitas Kerja (Y)					Rata-Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
62	3	4	4	4	4	3.8
63	5	2	3	4	4	3.6
64	5	5	5	4	4	4.6
65	5	4	4	5	4	4.4
66	5	4	5	4	4	4.4
67	5	5	1	4	1	3.2
68	4	5	5	4	5	4.6
69	5	5	4	5	5	4.8
70	5	4	4	5	4	4.4
71	5	4	4	5	4	4.4
72	4	3	5	1	1	2.8
73	5	3	4	2	1	3
74	5	3	4	4	5	4.2
75	5	4	3	3	5	4

### MOTIVASI (X<sub>1</sub>)

Responden	Motivasi (X <sub>1</sub> )					Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	4	4.6
3	5	4	4	5	4	4.4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4.8
6	5	3	4	4	3	3.8
7	2	3	4	3	3	3
8	2	3	5	2	4	3.2
9	3	2	4	2	2	2.6
10	2	3	2	3	5	3
11	3	4	2	5	3	3.4
12	4	5	4	4	5	4.4
13	5	5	3	4	3	4
14	4	5	4	5	4	4.4

Responden	Motivasi (X1)					Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
15	5	4	4	5	4	4.4
16	3	3	4	5	5	4
17	4	4	3	3	3	3.4
18	3	3	3	4	4	3.4
19	3	4	3	4	4	3.6
20	3	4	3	4	3	3.4
21	4	4	5	4	5	4.4
22	4	5	4	5	4	4.4
23	5	4	5	4	4	4.4
24	4	3	4	4	5	4
25	5	4	4	5	4	4.4
26	3	4	3	5	5	4
27	5	4	2	2	5	3.6
28	4	4	3	2	4	3.4
29	5	3	2	4	5	3.8
30	4	4	3	4	4	3.8
31	3	3	4	4	4	3.6
32	4	4	3	4	3	3.6
33	2	3	2	3	3	2.6
34	3	3	3	4	4	3.4
35	3	3	3	1	3	2.6
36	2	2	3	2	3	2.4
37	5	4	1	1	3	2.8
38	3	3	3	3	4	3.2
39	4	4	3	4	5	4
40	5	4	4	3	3	3.8
41	3	4	4	3	3	3.4
42	3	4	4	3	3	3.4
43	5	5	4	5	4	4.6
44	3	4	3	4	3	3.4
45	5	4	4	4	2	3.8
46	3	4	4	4	3	3.6

Responden	Motivasi (X1)					Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
47	4	3	4	4	3	3.6
48	4	2	5	4	5	4
49	5	4	5	5	5	4.8
50	5	5	5	4	4	4.6
51	3	4	5	4	5	4.2
52	5	3	4	3	3	3.6
53	5	4	4	5	4	4.4
54	5	5	5	4	4	4.6
55	5	4	4	5	4	4.4
56	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	5	4	4.4
59	4	5	4	5	4	4.4
60	4	5	5	5	4	4.6
61	5	4	4	4	4	4.2
62	5	4	4	4	4	4.2
63	4	4	4	4	4	4
64	5	4	4	4	2	3.8
65	5	5	5	4	4	4.6
66	3	4	4	4	5	4
67	5	3	3	5	4	4
68	4	5	4	4	5	4.4
69	5	4	5	5	4	4.6
70	3	4	5	4	5	4.2
71	3	4	5	4	5	4.2
72	5	4	4	5	4	4.4
73	4	3	3	4	4	3.6
74	4	4	4	4	4	4
75	4	5	3	4	3	3.8

## BUDAYA KERJA (X<sub>2</sub>)

Responden	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )					Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	4	4	4	4	3.8
2	4	4	4	4	5	4.2
3	3	4	4	4	4	3.8
4	4	4	3	5	3	3.8
5	5	4	4	5	4	4.4
6	2	2	1	4	3	2.4
7	3	4	5	5	3	4
8	2	4	1	4	4	3
9	2	3	4	4	5	3.6
10	2	3	4	3	5	3.4
11	3	4	3	5	5	4
12	4	2	2	4	5	3.4
13	5	1	1	2	1	2
14	3	4	5	3	5	4
15	3	4	3	4	5	3.8
16	1	2	1	2	2	1.6
17	2	4	5	5	4	4
18	3	4	3	3	5	3.6
19	3	4	3	4	5	3.8
20	3	4	3	2	3	3
21	3	4	4	5	4	4
22	4	5	5	5	5	4.6
23	3	4	4	4	5	4
24	3	4	2	4	4	3.4
25	3	4	5	4	5	4.2
26	2	3	4	4	5	3.6
27	1	3	2	4	5	3
28	3	4	4	4	3	3.6
29	1	2	1	2	2	1.6
30	3	2	4	3	5	3.4
31	4	3	5	1	4	3.4

Responden	Budaya Kerja (X2)					Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
32	3	4	2	3	3	3
33	3	4	2	2	3	2.8
34	4	5	5	4	5	4.6
35	1	2	1	3	1	1.6
36	2	3	1	1	5	2.4
37	3	1	1	2	5	2.4
38	3	4	4	5	1	3.4
39	2	1	2	3	2	2
40	4	5	5	4	4	4.4
41	3	1	3	2	2	2.2
42	3	1	1	2	2	1.8
43	5	4	4	5	4	4.4
44	3	4	4	4	4	3.8
45	4	4	3	5	3	3.8
46	4	2	3	3	2	2.8
47	2	3	3	4	3	3
48	2	4	5	5	2	3.6
49	3	4	4	4	4	3.8
50	5	4	4	4	2	3.8
51	2	2	1	4	3	2.4
52	3	4	4	4	4	3.8
53	4	4	4	3	4	3.8
54	5	4	4	4	2	3.8
55	5	5	5	4	4	4.6
56	5	4	4	4	4	4.2
57	4	4	3	5	3	3.8
58	3	4	4	4	5	4
59	5	3	4	1	5	3.6
60	5	3	1	5	4	3.6
61	5	4	4	4	2	3.8
62	5	4	4	4	5	4.4
63	2	2	1	4	3	2.4

Responden	Budaya Kerja (X2)					Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
64	5	4	4	5	4	4.4
65	5	4	4	4	2	3.8
66	5	3	4	1	5	3.6
67	3	5	5	4	4	4.2
68	4	5	5	5	4	4.6
69	3	4	4	4	5	4
70	4	5	5	5	4	4.6
71	4	5	5	5	4	4.6
72	4	5	3	3	5	4
73	3	4	4	5	5	4.2
74	4	5	5	4	5	4.6
75	5	4	5	4	4	4.4

### LINGKUNGAN (X3)

Responden	Lingkungan (X3)					Rata-Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	3	4	4	4	4	3.8
2	5	5	5	4	5	4.8
3	5	4	4	4	4	4.2
4	4	4	4	3	4	3.8
5	5	5	5	4	4	4.6
6	5	4	3	3	4	3.8
7	4	2	3	3	2	2.8
8	1	3	4	2	2	2.4
9	3	4	3	3	4	3.4
10	3	4	3	5	4	3.8
11	3	2	5	5	3	3.6
12	2	4	5	5	2	3.6
13	1	5	5	4	4	3.8
14	1	3	2	1	2	1.8
15	2	1	2	3	2	2
16	2	4	3	3	4	3.2

Responden	Lingkungan (X3)					Rata-Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
17	4	5	5	4	5	4.6
18	3	4	2	4	5	3.6
19	4	3	5	5	5	4.4
20	3	5	4	5	4	4.2
21	4	5	4	4	4	4.2
22	4	5	4	4	5	4.4
23	5	3	4	4	5	4.2
24	2	5	1	1	5	2.8
25	4	5	5	5	4	4.6
26	5	1	1	5	1	2.6
27	4	5	5	4	4	4.4
28	3	1	1	2	2	1.8
29	3	4	5	2	4	3.6
30	3	4	4	5	1	3.4
31	1	3	2	1	5	2.4
32	3	4	2	4	2	3
33	2	4	3	2	4	3
34	4	3	1	1	1	2
35	1	3	2	2	1	1.8
36	5	1	1	3	1	2.2
37	5	3	2	4	5	3.8
38	1	3	1	4	2	2.2
39	5	5	4	5	5	4.8
40	4	5	4	4	4	4.2
41	4	4	5	4	4	4.2
42	4	5	4	5	4	4.4
43	5	5	5	4	4	4.6
44	4	4	3	5	3	3.8
45	4	4	4	3	4	3.8
46	1	2	1	3	2	1.8
47	5	4	4	5	4	4.4
48	5	4	4	3	2	3.6

Responden	Lingkungan (X3)					Rata-Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
49	5	4	4	4	4	4.2
50	4	5	4	4	5	4.4
51	5	4	3	3	4	3.8
52	5	4	4	4	4	4.2
53	4	4	4	3	2	3.4
54	5	4	4	4	3	4
55	5	4	3	3	4	3.8
56	5	4	3	3	4	3.8
57	5	5	5	4	4	4.6
58	5	3	4	1	5	3.6
59	1	3	4	5	2	3
60	4	4	2	2	5	3.4
61	4	2	3	3	2	2.8
62	4	4	4	5	4	4.2
63	5	4	3	3	4	3.8
64	5	4	4	4	4	4.2
65	5	4	3	5	3	4
66	5	4	4	3	4	4
67	5	4	4	4	3	4
68	4	4	2	1	1	2.4
69	4	5	4	4	5	4.4
70	5	3	4	1	5	3.6
71	4	5	5	5	4	4.6
72	5	4	4	3	5	4.2
73	3	4	2	5	4	3.6
74	4	5	4	4	5	4.4
75	4	4	4	4	5	4.2

## KEPEMIMPINAN (X4)

Responden	Kepemimpinan (X4)					Rata-Rata
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	5	5	4	4	4	4.4
2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3.8
4	4	4	4	3	2	3.4
5	5	4	4	4	2	3.8
6	5	4	4	3	2	3.6
7	1	2	1	3	2	1.8
8	2	3	3	4	3	3
9	3	4	5	3	3	3.6
10	3	3	2	4	3	3
11	3	5	5	2	1	3.2
12	1	4	2	2	5	2.8
13	3	4	4	5	5	4.2
14	1	1	3	3	2	2
15	2	3	1	3	2	2.2
16	2	2	3	4	4	3
17	3	4	5	4	4	4
18	3	4	3	3	5	3.6
19	3	4	3	4	5	3.8
20	4	5	4	4	5	4.4
21	4	5	5	4	5	4.6
22	4	5	5	5	4	4.6
23	1	3	4	5	2	3
24	4	4	3	5	2	3.6
25	4	5	5	5	4	4.6
26	1	4	2	2	5	2.8
27	3	4	2	1	1	2.2
28	2	4	3	4	5	3.6
29	3	4	4	5	4	4
30	1	3	1	4	2	2.2
31	2	5	3	3	5	3.6

Responden	Kepemimpinan (X4)					Rata-Rata
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
32	2	3	4	2	2	2.6
33	3	4	4	3	4	3.6
34	1	1	3	2	1	1.6
35	1	3	3	2	2	2.2
36	2	3	2	1	3	2.2
37	4	5	5	4	4	4.4
38	3	4	2	2	3	2.8
39	5	4	5	4	4	4.4
40	4	5	5	4	5	4.6
41	4	5	4	5	4	4.4
42	4	5	5	4	5	4.6
43	5	4	4	4	2	3.8
44	4	4	4	3	4	3.8
45	4	4	4	3	2	3.4
46	4	4	4	3	2	3.4
47	5	5	5	4	4	4.6
48	4	2	3	3	2	2.8
49	4	4	4	3	4	3.8
50	4	5	5	5	4	4.6
51	5	4	4	3	2	3.6
52	4	4	4	3	4	3.8
53	3	4	2	5	3	3.4
54	5	3	4	3	3	3.6
55	5	4	4	3	2	3.6
56	5	4	4	3	2	3.6
57	5	4	4	4	2	3.8
58	1	3	4	5	2	3
59	4	5	4	4	5	4.4
60	5	2	2	4	3	3.2
61	1	2	1	3	2	1.8
62	5	4	4	3	2	3.6
63	5	4	4	3	2	3.6

Responden	Kepemimpinan (X4)					Rata-Rata
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
64	5	4	4	4	4	4.2
65	1	4	2	2	5	2.8
66	5	3	4	3	3	3.6
67	4	4	4	4	3	3.8
68	1	2	1	2	2	1.6
69	4	5	5	5	4	4.6
70	1	3	4	5	2	3
71	3	4	4	5	4	4
72	2	5	2	5	3	3.4
73	5	2	4	4	2	3.4
74	4	5	5	5	4	4.6
75	5	4	5	4	4	4.4

### LAMPIRAN III UJI STATISTIK DESKRIPTIF

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	75	1.80	4.80	3.6480	.82123
Budaya Kerja (X2)	75	1.60	4.60	3.5627	.80047
Lingkungan (X3)	75	1.80	4.80	3.6373	.82179
Kepemimpinan (X4)	75	1.60	5.00	3.5120	.82347
Produktivitas Kerja (Y)	75	1.60	5.00	3.7973	.78602
Valid N (listwise)	75				

## LAMPIRAN IV UJI VALIDASI

### PTODUKTIVITAS KERJA (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.423**	.315**	.179	.033	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.124	.782	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	.423**	1	.238*	.375**	.252*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.001	.029	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	.315**	.238*	1	.180	.255*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.006	.040		.122	.027	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	.179	.375**	.180	1	.298**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.124	.001	.122		.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	.033	.252*	.255**	.298**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.782	.029	.027	.009		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.639**	.714**	.619**	.622**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

## MOTIVASI (X<sub>1</sub>)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.419**	.206	.373**	.034	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.076	.001	.774	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.419**	1	.223	.410**	.113	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.055	.000	.336	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.206	.223	1	.370**	.235*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.076	.055		.001	.043	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.373**	.410**	.370**	1	.329**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.034	.113	.235*	.329**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.774	.336	.043	.004		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.650**	.647**	.634**	.783**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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



## BUDAYA KERJA (X<sub>2</sub>)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.271*	.269*	.419**	.266*	.653**
Sig. (2-tailed)		.019	.020	.000	.021	.000
N	75	75	75	75	75	75
X2.2 Pearson Correlation	.271*	1	.534**	.334**	.479**	.743**
Sig. (2-tailed)	.019		.000	.003	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75
X2.3 Pearson Correlation	.269*	.534**	1	.353**	.354**	.721**
Sig. (2-tailed)	.020	.000		.002	.002	.000
N	75	75	75	75	75	75
X2.4 Pearson Correlation	.419**	.334**	.353**	1	.196	.663**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002		.093	.000
N	75	75	75	75	75	75
X2.5 Pearson Correlation	.266*	.479**	.354**	.196	1	.676**
Sig. (2-tailed)	.021	.000	.002	.093		.000
N	75	75	75	75	75	75
TOTAL Pearson Correlation	.653**	.743**	.721**	.663**	.676**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75

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

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



## LINGKUNGAN (X<sub>3</sub>)

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.316 <sup>*</sup>	.241 <sup>*</sup>	.247 <sup>*</sup>	.388 <sup>*</sup>	.673 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.006	.037	.033	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.316 <sup>*</sup>	1	.295 <sup>*</sup>	.200	.359 <sup>*</sup>	.631 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.006		.010	.085	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.241 <sup>*</sup>	.295 <sup>*</sup>	1	.407 <sup>*</sup>	.349 <sup>*</sup>	.681 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.037	.010		.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.247 <sup>*</sup>	.200	.407 <sup>*</sup>	1	.233 <sup>*</sup>	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.033	.085	.000		.044	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.388 <sup>*</sup>	.359 <sup>*</sup>	.349 <sup>*</sup>	.233 <sup>*</sup>	1	.721 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.044		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.673 <sup>*</sup>	.631 <sup>*</sup>	.681 <sup>*</sup>	.620 <sup>*</sup>	.721 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

## KEPEMIMPINAN (X4)

### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.437**	.451**	.244*	.291*	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.035	.011	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X4.2	Pearson Correlation	.437**	1	.579**	.306**	.502**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X4.3	Pearson Correlation	.451**	.579**	1	.505**	.248*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.032	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X4.4	Pearson Correlation	.244*	.306**	.505**	1	.182	.634**
	Sig. (2-tailed)	.035	.008	.000		.119	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X4.5	Pearson Correlation	.291*	.502**	.248*	.182	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.032	.119		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.790**	.788**	.634**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

## LAMPIRAN V UJI REABILITAS

### PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

### MOTIVASI (X<sub>1</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

### BUDAYA KERJA (X<sub>2</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

**LINGKUNGAN (X<sub>3</sub>)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	5

**KEPEMIMPINAN (X<sub>4</sub>)**

**Case Processing Summary**

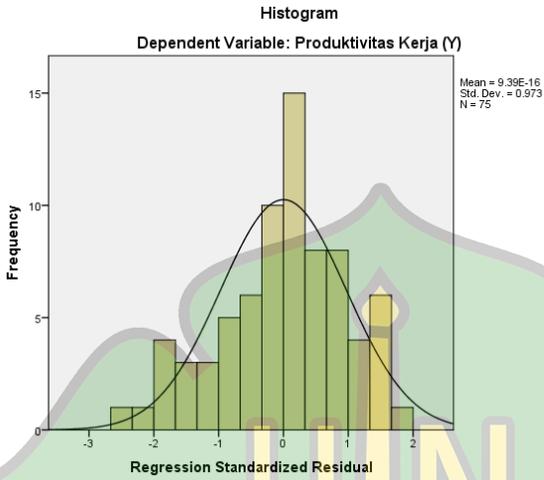
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

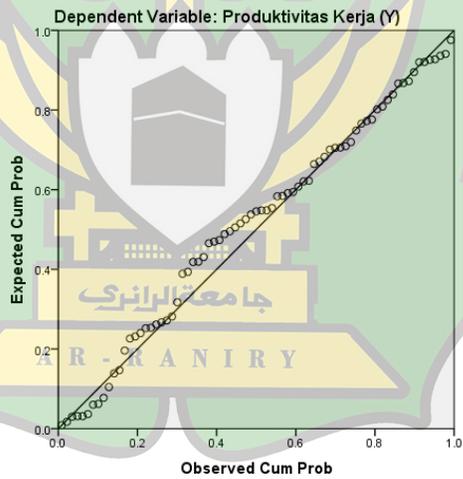
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

## LAMPIRAN VI UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



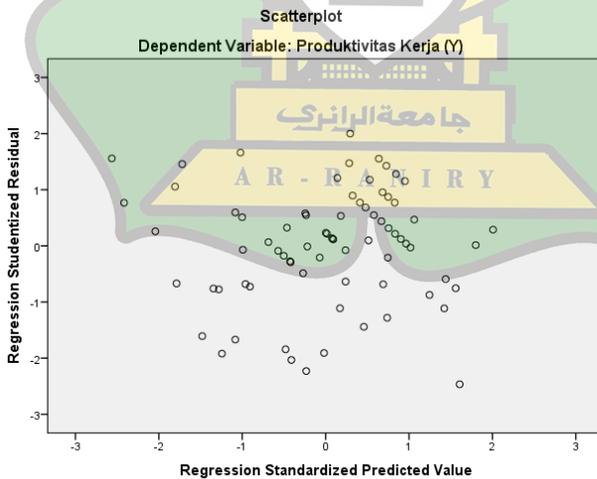
## LAMPIRAN VII UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.314	.384		-.817	.417		
Motivasi (X1)	.253	.095	.232	2.663	.010	.678	1.475
Budaya Kerja (X2)	.328	.088	.318	3.708	.000	.697	1.434
Lingkungan (X3)	.369	.099	.313	3.748	.000	.733	1.363
Kepemimpinan (X4)	.180	.076	.199	2.379	.020	.735	1.360

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

## LAMPIRAN VIII: UJI HETEROSKEDASTISITAS



## LAMPIRAN VIII UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.621	.37736

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X4), Lingkungan (X3), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

## LAMPIRAN IX UJI PARSIAL (UJI T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.314	.384		-.817	.417
Motivasi (X1)	.253	.095	.232	2.663	.010
Budaya Kerja (X2)	.328	.088	.318	3.708	.000
Lingkungan (X3)	.369	.099	.313	3.748	.000
Kepemimpinan (X4)	.180	.076	.199	2.379	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

## LAMPIRAN X UJI SIGNIFIKASI SIMULTAN (UJI F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.811	4	4.453	31.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.968	70	.142		
	Total	27.779	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X4), Lingkungan (X3), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

### LAMPIRAN XI R TABEL

N	Taraf Signifikan	
	5%	1%
70	0,235	0,306
75	0,227	0,296
80	0,220	0,286
85	0,213	0,278

### LAMPIRAN XII T TABEL

d.f	t <sub>0,01</sub>	t <sub>0,05</sub>	t <sub>0,025</sub>	t <sub>0,01</sub>	t <sub>0,005</sub>	d.f
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75

### LAMPIRAN XIII F TABEL

$\alpha = 0.05$	df1 = (k-1)							
df2 = (n-k)	1	2	3	4	5	6	7	8
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070