

PENGARUH PERILAKU KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT JORDAN
BAKERY DI KABUPATEN GOWA



skripsi

Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) Jurusan Ekonomi Islam
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh

SRI RESKI ANDIYUNI ASIARI

NIM : 10200113087

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2017

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Reski Andiyuni Asiari
NIM : 10200113087
Tempat/Tgl.Lahir : Ujung Pandang, 23 Juni 1994
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jln. Poros Malino Km.05 Bontoramba
Judul : Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery di Kabupaten Gowa

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruh, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Gowa, November 2017
Penyusun,

SRI RESKI ANDIYUNI ASIARI
NIM : 10200113087

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery Di Kabupaten Gowa”**, yang disusun oleh **Sri Reski Andiyani Aslari** NIM: 10200113087, mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 November 2017, bertepatan dengan 09 Rabiul Awal 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ilmu Ekonomi (dengan beberapa perbaikan).

Gowa, 28 November 2017 M
09 Rabiul Awal 1438 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Penguji I	: Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, S.E., M.Si., Ak.	(.....)
Penguji II	: Drs. Thamrin Logawali, M.H	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, S.E., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Emily Nur Saidy, S.E., M.E	(.....)

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery di Kab. Gowa sebagai syarat menyelesaikan studi strata satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi teknik penulisan maupun dari segi penyajian materi. Karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun penulis harapkan demi penyempurnaan laporan berikutnya. Dalam masa penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orang tua saya, ayahanda Masri Asiari Sm.Hk dan ibunda Harniati yang telah memberikan semangat, dan dukungannya serta doa yang tak ada hentinya dalam penulisan skripsi ini.

Tidak lupa penulis juga mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Musafir Pababbari, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof.Dr.H.Ambo Asse selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Ibu Dr.Hj.Rahmawati Muin, S.Ag.,M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Drs.Thamrin Logawali, M.H selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
4. Bapak Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan ibu Emily Nur Saidy.,S.E.,M.E selaku pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan bimbingan dan waktunya untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini, banyak hal penulis petik dari manfaat bimbingan yang telah diberikan.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan hingga selesainya study penulis.
6. Pihak PT. Jordan Bakery yang telah memberi izin agar penulis dapat melakukan penelitian ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua Karyawan PT. Jordan Bakery. Terima kasih banyak untuk menyediakan waktunya agar penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan.
7. Kepada Muh. Arief Prasetio yang telah membantu dan memberika motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi penulis.

8. Kepada keluarga besar Sakjadi terutama kakak saya M. Taufik Hasriyah Asiari S.pd, Rahma Hajar S.pd dan Triana Surya Hijrianti serta sepupu-sepupu yang telah memberikan dukungannya secara materi dan non materi.
9. Kepada Sahabat-Sahabat saya, Nurul Hardianti, Rabiatul Adwiah, Febby Febrina Z, Titien Widyanti Hatta, Anita atas semangat dan dukungannya serta doanya dalam menyelesaikan skripsi penulis.
10. Kepada Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam terkhusus Ekonomi Islam B yang selalu memberikan bantuan dan semangat serta dukungannya semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.
11. .Kepada Senior-senior dan junior-junior Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan semangat serta dukungan sehingga selesainya skripsi penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Terima kasih. Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Samata-Gowa, November 2017

Penulis

Sri Reski Andiyuni Asiari

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Hipotesis.....	6
D. Definisi Operasional & Ruang Lingkup Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	11
A. Sumber Daya Manusia.....	11
B. Pengertian Perilaku Individu.....	12
C. Perilaku Kerja Islami.....	13
D. Macam-Macam Perilaku Dalam Konsep Islam.....	14
E. Faktor Perilaku manusia.....	15
F. Pengertian Produktivitas.....	16
G. Sumber Dan Kriteria Rasio Produktivitas.....	18
H. Prinsip-Prinsip Produktivitas Dalam Konsep Islam.....	20
I. Indikator Produktivitas.....	20
J. Metode Peningkatan Produktivitas.....	21
K. Kerangka Pemikiran.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Dan Lokasi Penelitian.....	24
B. Pendekatan Penelitian.....	24
C. Populasi Dan Sampel	25
D. Jenis Dan Sumber Data.....	27
E. Metode Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian	29
G. Teknik Analisis Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Deskripsi Penelitian.....	37
C. Analisis Data	47
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
2. Uji Normalitas	53
3. Uji Multikolinieritas	55
4. Uji Heteroskedastisitas	56
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
6. Uji Statistik F.....	57
7. Uji Regresi Linear Berganda	58
8. Uji Signifikan (uji-t parsial).....	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V. PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
KEPUSTAKAAN	68
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 4.2	Identitas responden berdasarkan umur.....	38
Tabel 4.3	Identitas responden berdasarkan pendidikan akhir	38
Tabel 4.4	Identitas responden berdasarkan penghasilan perbulan	39
Tabel 4.5	Data distribusi jawaban responden tentang variabel X1	40
Tabel 4.6	Data distribusi jawaban responden tentang variabel X2	42
Tabel 4.7	Data distribusi jawaban responden tentang variabel Y	44
Tabel 4.8	Uji validitas dan reliabilitas variabel X1.....	48
Tabel 4.9	Hasil validitas kuesioner variabel X1.....	49
Tabel 4.10	Uji validitas dan reliabilitas variabel X2.....	49
Tabel 4.11	Hasil validitas kuesioner variabel X2.....	50
Tabel 4.12	Uji validitas dan reliabilitas variabel Y.....	51
Tabel 4.13	Hasil validitas kuesioner variabel Y	52
Tabel 4.14	Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X1, X2 dan Y.....	53
Tabel 4.15	Uji Normalitas variabel X1, X2 dan Y.....	54
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas variabel X1, X2 dan variabel Y	54
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
Tabel 4.19	Hasil Uji Statistik F.....	58
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka pikir	23
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	56



ABSTRAK

NAMA : Sri Reski Andiyuni asiari
NIM : 10200113087
JUDUL : **Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Jordan Bakeri Di Kabupaten Gowa**

Pokok masalah penelitian ini adalah apakah komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun variabel yang diteliti terdiri komitmen profesional dan amanah dalam bekerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan membagikan kuesioner dilokasi penelitian pada PT Jordan Bakery di Kabupaten Gowa kemudian data diolah menggunakan SPSS V.21

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil perhitungan F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) 36,1% yang dapat menjelaskan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diterima bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja

Implikasi dari penelitian ini adalah hendaknya para karyawan PT Jordan Bakery harus menerapkan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai target produktivitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kata kunci : *Komitmen Profesional, Amanah Dalam Bekerja, Produktivitas Kerja*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat “ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM). Dimana dalam perkembangan tersebut tidak semuanya berdampak positif”.¹ Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Banyak faktor yang secara langsung maupun tidak langsung telah mempengaruhi kegiatan dan hasil yang akan dicapai perusahaan, “diantaranya adalah faktor manusia (sumber daya manusia)”.²

Sumber daya manusia di perusahaan harus di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. “Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerjanya”.³

¹ Abdulrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.1

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), h.11

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001) h.1

Perilaku merupakan hal yang sangat menarik untuk di pelajari baik perilaku individu maupun perilaku kelompok. Mempelajari perilaku sangat penting karena dengan mengetahui arti dari perilaku, kita dapat mengetahui apa yang di inginkan oleh individu tersebut. Hal ini bertujuan agar apa yang kita harapkan dapat tercapai dengan kerja sama setiap individu dengan keaneka-ragaman perilakunya. Selain itu, “perilaku dalam sebuah organisasi sangat mem-pengaruhi jalannya suatu organisasi tersebut”.⁴

Allah berfirman dalam Al-Quran Surah Al-Mu'minum (23) ayat 3 dan 8, digambarkan dengan jelas bahwa sifat-sifat kaum mukmin yang produktif dalam berkarya dan berperilaku, sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

Terjemahnya:

“Dan orang-orang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna”.⁵

Selanjutnya dalam surat al-Mukminun (23) ayat delapan dijelaskan sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikul-nya) dan janjinya”.⁶

⁴ Akhmad Subkhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya,2013) h.22

⁵ Departemen Agama RI, *Mushaf Fatimah – Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h.342

⁶ Departemen Agama RI, *Mushaf Fatimah – Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, h.342

Pengertian ayat di atas jelas bahwa semua orang, digambarkan senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya ketika dilingkungan organisasi maka mereka diperintahkan untuk selalu berfikir dan berkreaitivitas secara prodiktif. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja (produktivitas) akan dijamin mencapai tujuan. Dengan cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek, atau tidak mematuhi aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, dalam islam justru dinilai kontra produktif dan menciptakan organisasi dan perusahaan yang tidak berperilaku baik

Perilaku kerja islami merupakan “aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi” pendapat dari Gibson et al⁷. Sedangkan definisi “perilaku kerja menurut robbins yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja yang menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan pada ingkungan kerja”⁸. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa “perilaku kerja islam adalah aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai islam”.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusaha-an.

⁷ Diah Eka Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderas*, Jurnal (Semarang, Fak Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Vol.2 N0.1, 2015)

⁸Diah Eka Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderas*, Jurnal (Semarang, Fak Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Vol.2 N0.1, 2015)

Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Karena itu, produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. “Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan”.⁹

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Dalam islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihat jika diniatkan karena Allah SWT. Dengan “bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya”.¹⁰

⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h.75-76

¹⁰ Sujudi Ragil Putra, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*”, skripsi, (Fak. Ekonomi UII Yogyakarta, 2006).

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.¹¹

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan maka penulis menganggap perlu meneliti “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT. Jordan Bakery Di Gowa”.

B. Rumusan Masalah

Penulisan ini penulis merumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil yang baik, berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT Jordan Bakery?
2. Apakah amanah dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT Jordan Bakery?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT Jordan Bakery?

¹¹Alaik Allama, ”Pengaruh Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wal Tamwil (BMT) di Kudus, Skripsi, (Semarang, Fak. Syari’ah, 2012).

C. *Hipotesis*

Hipotesis adalah “pernyataan, dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk mengamatinya”.¹²

Menurut ravianto, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut maka dapat di duga hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT Jordan Bakery.

H2 : Amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT Jordan Bakery.

H3 : Komitmen Profesional yang paling berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas pada PT Jordan Bakery.

D. *Definisi Operasional dan Ruang lingkup Penelitian*

1. Definisi Operasional

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

¹² Nasution, *Metode Research: penelitian ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.39

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹³ Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1) Komitmen Profesional (X_1).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah di persepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka iya harus mempertahankan etika profesional yang di atur dalam kode etik¹⁴.

2) Amanah Dalam Bekerja (X_2).

Allah Swt. Dalam kitab suci Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26 bahwa sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat di percaya (Amanah). Seorang muslim harus menyadari bahwa sifat amanah dalam bekerja harus menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam dirinya.

b. Produktivitas (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah, Produktivitas merupakan suatu urutan yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

¹³Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet;II*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h.102

¹⁴ Tranggono, Rahadian Probo dan Andi Kartika, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi: vol.15, No.1 Maret 2008)

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jordan Bakery Di Kabupaten Gowa.

E. Kajian Pustaka

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Imade Hedi Wartana dalam jurnalnya yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada *como shambala estate at begawan giri ubud*” yang menggunakan metode analisis regresi berganda. Adapun hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁵
2. Kasturi dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT Sermani Stell Makassar”. yang menggunakan metode regresi linier berganda. Adapun hasil penelitiannya yaitu seleksi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT Sermani Stell Makassar¹⁶
3. Agus Lukman Fitriyan dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh etika kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan (study pada karyawan

¹⁵ I Made Wartana, “*Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Como Shambala Estate Giri Ubud Bali*”, Jurnal (Perhotelan Dan Pariwisata, Vol. 1 No.1, 2011)

¹⁶ Kasturi, “*Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Sermani Stell Makassar*”, Skripsi (Makassar: Fak. Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, 2014).

bank BNI Syariah cabang Semarang)” yang menggunakan regresi linier berganda. Adapun hasil penelitiannya yaitu etika kerja dan motivasi kerja islami terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁷

4. Diah Ayu Kusuma dalam jurnalnya yang berjudul “peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi” yang menggunakan regresi linier berganda. Adapun hasil penelitiannya yaitu perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islam terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja islam.¹⁸

F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Komitmen Profesional Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja PT Jordan Bakery.
- b. Untuk mengetahui apakah Amanah Dalam Bekerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja PT Jordan Bakery.
- c. Untuk membuktikan bahwa Komitmen Profesional yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT Jordan Bakery.

¹⁷ Agus Lukman Fitriyan, ” *pengaruh etika kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan (study pada karyawan bank BNI Syariah cabang Semarang)*”, Skripsi (Semarang: Fak. Syariah 2011)

¹⁸Diah Ayu Kusuma, ”*Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*”, Jurnal (Semarang: Fak. Ekonomi 2015).

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini :

a. Kegunaan Ilmiah

1. Bagi pembaca, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja pada sebuah perusahaan.
2. Bagi penulis lain, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.
3. Bagi penulis, bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi masyarakat, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dengan adanya perusahaan yang semakin berkembang.
2. Bagi kalangan umum, diharapkan penelitian ini nantinya dapat berguna bagi para pembacanya dan dapat di pertimbangkan pengembangannya.

BAB II

TINJAUAN TEORISTIS

A. *Sumber Daya Manusia*

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. “Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sumber daya belaka, melainkan lebih dari berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi”.¹⁹

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi, buruh, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, pegawai, dan karyawan adalah:

1. Buruh,
2. Karyawan,
3. Pegawai (Pegawai Negeri).²⁰

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut

¹⁹Wikipedia, *SumberDayaManusia*, https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia, (13 Februari 2017)

²⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), h. 8

diberikan secara harian. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut di berikan secara mingguan. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Pengertian Perilaku Individu

Perilaku individu adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seorang individu terhadap segala sesuatu yang di lihat, dirasa, dan di pahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi jika itu di tuangkan dengan latar belakang yang pernah dijalaninya.²¹

Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi misalnya dengan berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya.²²

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa seharusnya seseorang berperilaku, seperti pada QS.Al-Qasas (28) : 77

²¹ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.34

²² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, h.41

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Terjemahnya :

“Dan carilah pada apa yang telah di anugrahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa hal yang perlu di prioritaskan terlebih dahulu adalah kehidupan akhirat, di samping itu, kehidupan dunia juga tidak boleh dilupakan. Dan keduanya dapat dicapai dengan berperilaku baik terhadap sesama manusia dan tidak membuat kerusakan yang dapat merugikan baik diri sendiri maupun orang lain.

C. Perilaku Kerja Islami

Perilaku kerja islami merupakan aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi pendapat dari Gibson et al. Sedangkan definisi perilaku kerja menurut Robbins yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja yang menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan pada lingkungan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja islam adalah aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi

²³ Departemen Agama RI, *Mushaf Fatimah – Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, h.394

pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai islam.

Indikator perilaku kerja islami menurut Muchlis yang didapat dari nilai-nilai pada Al-Quran adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen dalam perjanjian kerja
- b. Profesional dalam bekerja
- c. Bekerja secara sungguh-sungguh
- d. Amanah dan bertanggung jawab
- e. Loyalitas dalam bekerja.²⁴

D. *Macam-Macam Perilaku Dalam Konsep Islam*

Orang yang baik keislamannya tidak hanya saleh secara ritual, melainkan juga saleh secara sosial. Orang tersebut tidak cukup cuma sholat, berpuasa, membayar zakat dan pergi haji, namun juga harus senantiasa berperilaku baik sebagaimana diajarkan dalam Islam. "Hai orang-orang yang beriman, masuklah ke dalam Islam (secara) keseluruhannya, dan janganlah kalian ikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu." (QS.Al-Baqarah: 208). Adapun macam-macam perilaku terpuji terhadap sesama dalam masyarakat diantaranya sebagai berikut :

1. Adil.
2. Amanah (Jujur).
3. Hormat.
4. Ikhlas.
5. Sabar.²⁵

²⁴ Diah Eka Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal (Semarang, Fak Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Vol.2 N0.1, 2015)

²⁵Pendidikan Islam, *Perilaku Terpuji*, <http://pendidikandiri.blogspot.co.id/2012/02/perilaku-terpuji.html>, (18 Februari 2017)

Adil adalah sikap tidak memihak atau tidak berat sebelah dalam hal apapun, baik dalam berperilaku sehari-hari maupun dalam menetapkan suatu hukum terhadap siapa pun. Amanah (jujur), adalah menyampaikan sesuatu kepada yang berhak. Hormat adalah suatu sikap yang tidak meremehkan orang lain. Dalam hal ini Islam mengajarkan agar kita hormat kepada yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda. Ikhlas adalah melakukan sesuatu tanpa mengharapkan imbalan. perbuatannya itu diniatkan sebagai ibadah semata-mata mencari ridho Allah SWT. Sabar adalah menahan diri untuk tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan ajaran Islam. Juga dapat diartikan berusaha mengendalikan hawa nafsu dalam menghadapi segala cobaan hidup

E. Faktor Perilaku Manusia

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu sebagai berikut:

1. Genetika.
2. Sikap.
3. Norma Sosial.
4. Kontrol Perilaku Pribadi..²⁶

Genetika adalah cabang biologi yang mempelajari pewarisan sifat pada organisme maupun suborganisme. Sikap adalah suatu ukuran tingkat kesukaan seseorang terhadap perilaku tertentu. Norma Sosial adalah pengaruh tekanan sosial . Kontrol Perilaku Pribadi adalah kepercayaan seseorang mengenal sulit tidaknya melakukan suatu perilaku.

²⁶Komang Ardana,Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.271-272.

F. Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari kata produksi. Kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. "Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan konsumen". Hasil tersebut biasa berupa barang-barang atau jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut saling berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan dengan hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dll) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Ada tiga aspek utama yang perlu di tinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b) aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi dan lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan saling terpadu dalam suatu sistem dan dapat di ukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.²⁷

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja yang lebih produktif. Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu

²⁷ Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: SMMAS, 2000), h.58

perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.²⁸

Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.²⁹

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.³⁰ Berkenaan dengan hal ini Al-Qur'an surah Ash-Shaaffaat (37) ayat 61 menyatakan bahwa:

لَمِثْلٍ هَذَا فَلْيَعْمَلِ الْعَمَلُونَ ﴿٦١﴾

Terjemahnya:

“Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja”³¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang atau karyawan hendaklah berusaha keras dalam menjalankan setiap kewajiban demi mendapatkan hasil yang memuaskan, sehingga di mana tempat ia bekerja bisa membawakan hasil yang baik dan persaingan yang mereka lakukan secara sehat.

²⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.217

²⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.99

³⁰ Komang Ardana, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.270

³¹ Departemen Agama RI, *Mushaf Fatimah – Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.721

G. Sumber Dan Kriteria Rasio Produktivitas

1. Sumber-sumber produktivitas sebagai berikut:

- a. Penggunaan pikiran.
- b. Penggunaan tenaga jasmani.
- c. Penggunaan waktu.
- d. Penggunaan ruangan.
- e. Penggunaan material atau bahan.³²

Penggunaan pikiran, Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal di pergunakan cara bekerja yang paling mudah. Penggunaan tenaga jasmani, Produktivitas dikatakan tinggi bila mana mengerjakan sesuatu di peroleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani atau rohani. Penggunaan waktu, Semakin singkat jangka waktu yang di pergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan. Penggunaan ruangan, Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personil yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat. Penggunaan material atau bahan, Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal

2. Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik, maka akan memenuhi kriteria sebagai berikut:

³² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h.224

- a. Validitas
- b. Kelengkapan
- c. Dapat di bandingkan
- d. *Timeliness*
- e. Keefektifan ongkos.³³

Validitas adalah Ukuran yang valid atau ukuran yang secara tepat menggambarkan perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya. Kelengkapan berkaitan dengan ketelitian seluruh output atau hasil yang di data dari input atau sumber yang digunakan, dapat di ukur dan termasuk didalam rasio produktivitas tersebut. Dapat di bandingkan, Produktivitas adalah ukuran relatif dengan mengukur kemudian membandingkan sekarang dengan kemarin, bulan ini dengan bulan kemarin, tahun ini dengan tahun kemarin. Pentingnya pengukuran produktivitas terletak pada kemampuannya untuk dapat di perbandingkan antara priode dengan priode sehingga dapat di lihat apakah sumber-sumber lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil. *Timeliness* adalah memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup tepat bagi manajer untuk mengambil suatu tindakan bila persoalan tersebut timbul. Pengukuran prooduktivitas di maksudkan sebagai alat yang efektif bagi manajemen, sehingga harus di komunikasikan pada setiap manajemen yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepat-cepatnya tetapi dalam batas yang masih praktis untuk dilakukan. Keefektifan ongkos adalah Pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan di dalam organisasi. Sumber yang digunakan untuk melakukan

³³Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h.226-228

pengukuran haruslah dipandang sebagai sumber baru dan digunakan seefisien mungkin di dalam mendapatkan ukuran

H. Prinsip-Prinsip Produktivitas Dalam Konsep Islam

Ada 3 prinsip sebagai konsep Islam dalam membina manusia menjadi muslim produktif, duniawi, dan ukhrawi yaitu:

1. Mengubah paradigma hidup dan ibadah.
2. Memelihara kunci produktivitas
3. Bergerak dari sekarang.³⁴

Mengubah paradigma hidup dan ibadah, dalam Islam, hidup bukanlah sekedar menuju kematian, karena mati hanyalah berpindah tempat, dari dunia ke alam baqa. Sedangkan hidup yang sesungguhnya adalah hidup menuju kepada kehidupan yang abadi yakni, akhirat. Memelihara kunci produktivitas, yaitu hati merupakan ruh bagi semua potensi yang kita miliki., pikiran dan tenaga tidak akan tercurahkan serta tersalurkan dalam suatu bentuk amalan shalihan (produktivitas) jika kondisi hati mati atau rusak, hati yang terpelihara dan terlindungi akan memancarkan energi pendorong untuk beramal lebih banyak dan lebih berkualitas. Bergerak dari sekarang adalah prinsip bergerak dari sekarang ini menunjukkan suatu etos kerja yang tinggi dan semangat beramal yang menggebu.

I. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan

³⁴Basuki, *Produktivitas Kerja Dalam Islam*, [http:// madinatulummah.blogspot.co.id/2008/12/ produktivitas-dalam-islam.html](http://madinatulummah.blogspot.co.id/2008/12/produktivitas-dalam-islam.html) (18 Februari 2017).

terlaksana secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang di capai
3. Semangat kerja Pengembangan diri, Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi
4. Mutu
5. Efisiensi.³⁵

Kemampuan yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Meningkatkan hasil yang di capai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin indikator yang dapat di liat dari etos kerja dan hasil yang di capai satu hari kemudian dari hari sebelumnya. Pengembangan diri yaitu dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat melanjutkan kualitas kerja seorang pegawai. Efisiensi adalah Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

J. Metode Peningkatan Produktivitas

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

- a. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan di pertahankan tetap.
- b. Keluaran tetap tetapi masukan di turunkan.
- c. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil.

³⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.104

d. Keluaran turun masukan turun lebih besar.³⁶

Disamping ke empat metode tersebut, ada metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, meliputi:

- a. Metode peningkatan produktivitas dengan menghemat tenaga kerja.
- b. Metode peningkatan produktivitas dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
- c. Metode peningkatan produktivitas dengan menghasilkan aktifitas-aktifitas yang tidak produktif.
- d. Metode peningkatan produktivitas dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.³⁷

Sementara itu pusat produktivitas nasional Departement tenaga kerja RI menawarkan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas melalui peningkatan prestasi dilaksanakan dengan mencapai berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dan menggunakan sarana pendekatan managerial dan pendekatan technical skill.
- b. Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipasi mempunyai ruang lingkup peningkatan pendidikan dan latihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai.³⁸

K. Kerangka Pemikiran

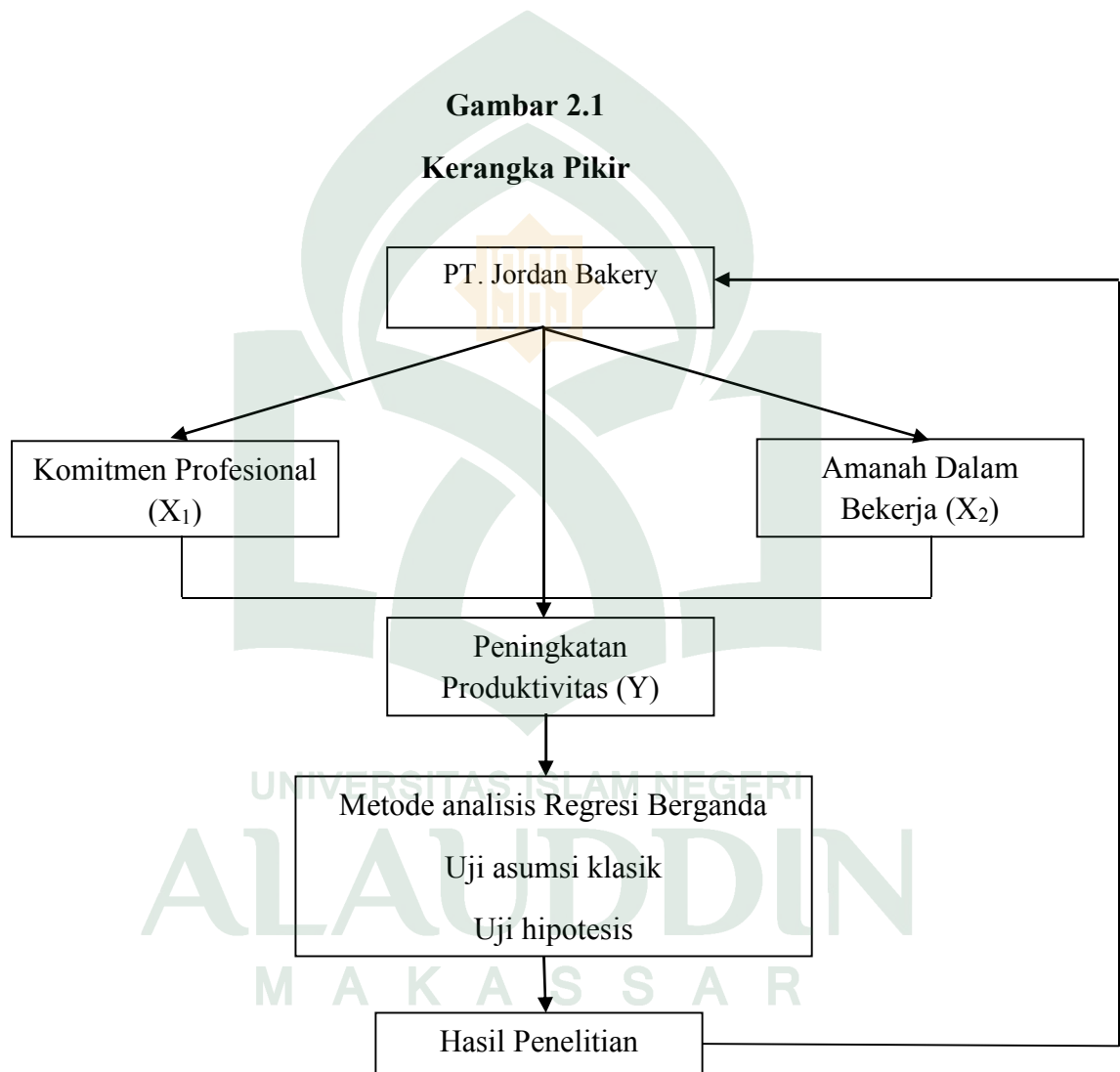
Terwujudnya produktivitas kerja pada PT. Jordan Bakery sangat tergantung kepada kemauan para karyawannya untuk bekerja lebih giat dan tidak ada titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut. Perilaku karyawan merupakan satu diantara beberapa faktor yang memepengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

³⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.104

³⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.105

³⁸ Komang Ardana,Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.273

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan.³⁹



³⁹ Sambas Ali Muhidin, *Manajemen Perkantoran UPI (Bagaimana Menyusun Kerangka Berpikir Penelitian)*, diakses pada website Universitas Pendidikan Indonesia pada tanggal 18 November 2017 pada pukul 15.05.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Jenis Dan Lokasi Penelitian*

Penelitian merupakan suatu sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya.⁴⁰ Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴¹

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Jordan Bakery, di jalan poros malino km. 04 RT.05 RW.02 Kel. Bontoramba Kec. Somba Opu Kab. Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Kode pos 92112.

B. *Pendekatan Penelitian*

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu “kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan”.⁴²

⁴⁰ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian : Publik Relation Dan Komunika* (Jakarta : Rajawali Press, 2003), h.5

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Cet.6, Bandung: Alfabeta, 2009) h.8

⁴² Supranto, *Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran* (Jakarta:Rineka Cipta, 1997), h.1

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴³ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja menurut perspektif ekonomi islam.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Jordan Bakery yang berjumlah 400 karyawan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.⁴⁵ Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak menggunakan tabel jumlah sampel. Untuk mengetahui ukuran sampel representative yang didapat berdasarkan rumus sederhana adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), h.11

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, h.72

⁴⁵ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian : Publik Relation Dan Komunika*,h.81

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat Kepercayaan / Ketetapan yang diinginkan 10%

Rumus tersebut dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 400

dengan mengambil tingkat kepercayaan (d) = 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + (400)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 \times 0,01}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80 \text{ sampel}$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden, peneliti menarik sampai sebanyak 80 responden karena semakin besar jumlah sampel maka biaya penelitian juga otomatis akan meningkat. Selain itu, apabila sampelnya banyak maka waktu juga akan semakin banyak digunakan dalam penelitian. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti adalah bagaimana menentukan jumlah sampel yang dapat mewakili populasi dengan baik sekaligus dengan jumlah biaya yang terjangkau oleh peneliti. Dengan penarikan sampel sebanyak 80 responden menurut penulis itu sudah bisa mewakili dari berapa besar populasi yang telah ditentukan oleh peneliti.

D. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

- a. Data kualitatif yaitu “data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan”.
- b. Data kuantitatif yaitu “data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka”.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu “data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuisioner dengan pihak-pihak yang terkait”.⁴⁶
- b. Data sekunder adalah “data yang diperoleh dari sumber data tambahan seperti website, buku, artikel, jurnal dan tulisan-tulisan lain yang berkaitan dengan penelitian ini”.⁴⁷

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁶Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013) h. 15.

⁴⁷Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, h. 16.

1. Angket atau kuesioner

Kuesioner merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.⁴⁸

Menurut bachtiar “kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pernyataan-pernyataan”. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pernyataan-pernyataan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat realibilitas serta validitas yang tinggi.⁴⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner atau angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban tersedia. “Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert”.

Skala likert merupakan skala pengukuran yang pertamakali di kembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut sebagai *methode of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. “Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu”;⁵⁰

1. Sangat setuju, skor 5
2. Setuju, skor 4
3. Tidak pasti atau netral, skor 3
4. Tidak setuju, skor 2
5. Sangat tidak setuju, skor 1

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, h.142

⁴⁹ Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwa*, (Jakarta: Logos, 1997), h.75-76

⁵⁰ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian : Publik Relation Dan Komunika*, h.198

2. Metode Study Pustaka

Didalam pengumpulan data study pustaka, penulis memperoleh data-data dari buku. Serta bacaan-bacaan lain yang berhubungan dengan judul penelitian ini

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan dan pencatatan dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian yang dianggap perlu.

4. Interview (wawancara)

Interview adalah salah satu cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian.⁵¹

F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian menggunakan angket yang bertujuan untuk: mengetahui bagaimana perilaku kerja terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Jordan Bakery.

Alasan penulis menggunakan metode angket yaitu:

1. Metode ini praktis, dalam waktu yang singkat dapat memperoleh data yang banyak.
2. Responden dapat menjawab secara langsung tanpa pengaruh orang lain.
3. Metode ini dapat menghemat biaya dan tenaga.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, h.121

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah komparatif dan kuantitatif. Dimana dalam teknik ini membandingkan suatu permasalahan dan menganalisis data dan hal-hal yang berhubungan dengan angka dan rumus perhitungan yang digunakan untuk menganalisis masalah yang sedang diteliti.⁵² Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif, maka statistik menjadi alat pokok pengukuran, evaluasi dan penelitian.

Statistik adalah seperangkat teknik matematik untuk mengumpulkan, mengorganisasi, menginterpretasi data angka. Instrumen yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya, bertanda data tersebut siap dikelola. Data yang bersifat kuantitatif sendiri diperoleh dari hasil wawancara melalui kuesioner dan observasi. Pengolahan dan penganalisaan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil. Uji kualitas terbagi dua yaitu :

⁵²Bani Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, Ed.I, 2008), h. 199.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun untuk mengumpulkan data itu bersifat valid atau tidak valid. “Validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur”.⁵³

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila “instrumen itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama”.⁵⁴

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik terbagi menjadi tiga yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

⁵³Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian bangunan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 234.

⁵⁴Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian bangunan*, h. 242.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol. Salah satu mengetahui cara tidak terjadinya multikolinearitas pada satu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai tolerance >1000 dan VIF <10 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai tolerance <1000 dan VIF >10 maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.⁵⁵

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot.” Apabila tidak terdapat pola teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas”.⁵⁶

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian yang ada di bab 1 telah

⁵⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*, (Semarang: Undip, 2013), h.111

⁵⁶Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h.177

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis terbagi dalam beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Mengetahui nilai koefisien determinasi maka dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. “Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen”.⁵⁷

b. Uji statistik F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵⁸ Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan memprediksi permintaan di masa akan datang

⁵⁷ Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 144.

⁵⁸ Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 48.

berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).⁵⁹

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent*) adapun rumus regresi linear dengan menggunakan tiga variabel adalah :⁶⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas
 a = Nilai Konstan
 b₁, b₂ = koefisien regresi
 X₁ = Komitmen profesional
 X₂ = Amanah Dalam Bekerja
 e = Standar error. 5%

d. Uji signifikan (Uji-t parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁶¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 ALAUDDIN
 MAKASSAR

⁵⁹ Ir.Syofian Siregar, M.M., *Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual & SPSS)* h.301.

⁶⁰ Ir.Syofian Siregar, M.M., *Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual & SPSS)*, h.316.

⁶¹ Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, h. 50.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi umum perusahaan

Nama perusahaan : PT. Jordan Bakery
Tanggal Berdiri : 12 November 2006
Alamat : Jalan poros malino km.03 Bontoramba,
Lingkungan Galoggoro, Kec. Somba Opu, Kab.
Gowa. Prov. Sulawesi Selatan 92119.
Jumlah Karyawan : 400 Orang
Produk : Roti

2. Riwayat perusahaan

PT. Jordan bakery merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan roti sampai dengan penjualan roti yang dibentuk pada 12 november 2006 di Jl. Sultan alauddin no 24 samata gowa, dan kemudian berpindah lokasi pada tanggal 1 juni 2016 ke Jl. Poros malino km.03 Bontoramba.

3. Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi berkat dan tuan rumah di negeri sendiri.

B. Misi

1. Mengusahakan kesejahteraan karyawan dan memberkati lingkungan dimapun berada.
2. Melakukan inovasi dan perbaikan produk secara terus menerus dengan implementasi quality management system.
3. Menyediakan produk di setiap lokasi dengan harga terjangkau.
4. Proses Produksi

Dalam proses produksi pembuatan roti pada PT Jordan Bakery melakukan tahap-tahap sebagai berikut :

- a. Bahan baku
 - b. Pembentukan roti
 - c. Open
 - d. Packing
 - e. Penyimpanan barang.
5. Produk-Produk Yang Ditawarkan

Adapun produk-produk roti yang ditawarkan PT Jordan Bakery :

- a. Roti tawar
- b. Roti sisir
- c. Roti kering
- d. Roti isi coklat
- e. Roti isi pandan
- f. Roti isi durian

6. Jam operasinal perusahaan

Jam operasional perusahaan kami yaitu, senin sampai sabtu kami memproduksi roti selama 24 jam, dan dihari minggu kami membuka pukul 12 siang sampai 5 sore.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian hubungan perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner. Penyajian data mengenai identitas responden di dapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri daripada responden.

1. Identitas Responden

Identitas responden ini diamati dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, penghasilan perbulan.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang usaha, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembela yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	4	5%
Perempuan	76	95%
Jumlah	80	100%

Sumber :Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 76 (95%), karena semua pekerjaan pada bidang produksi, mulai dari pembentukan roti, open, packing, semua dilakukan oleh perempuan. dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

yaitu sebanyak 4 (5%), yang bekerja sebagai satpam dan pada penyimpanan barang.

Tabel 4.2
Identitas Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
20 – 25 tahun	19	24%
25 – 30 tahun	33	41%
30 – 35 tahun	26	33%
>40 tahun	2	2%
Jumlah	80	100%

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa yang paling banyak dari responden adalah pada umur 25-30 tahun yaitu sebanyak 33 orang (41%), karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dari pada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi, karyawan yang sudah berusia lanjut pada umur 30-35 tahun sebanyak 26 orang (33%) akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih muda. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dan usia muda.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Identitas berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SD	2	3%
SMP	4	5%
SMA	74	92%
Jumlah	80	100%

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa yang memiliki responden yang paling banyak memiliki pendidikan terakhir adalah SMA yaitu sebanyak 74

orang (92%), karena PT. Jordan Bakery menerima karyawan yang memiliki pendidikan minimal tamatan SMA, hal ini dikarenakan pada tingkat pendidikan SMA sudah memenuhi kriteria sebagai karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang (3%) dan SMP sebanyak 4 orang (5%), merupakan karyawan yang sudah lama bekerja sebelum standar pendidikan terakhir SMA diterapkan.

c. Penghasilan Perbulan

Tabel 4.4
Identitas responden berdasarkan penghasilan perbulan

Penghasilan Perbulan	Frekuensi	Prosentase
Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.000	55	69%
Rp. >Rp. 2.500.000	25	31%
Jumlah	80	100%

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memiliki penghasilan perbulan yaitu Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.000 sebanyak 55 orang (69%) dan responden lainnya memiliki penghasilan perbulan Rp. >2.500.000 karena tambahan uang lembur dan masuk malam sebanyak 25 orang (31%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada karyawan PT.Jordan Bakery, maka dalam hal ini peneliti akan menyajikan beberapa data primer yang dibuat dalam bentuk tabel sebagai wujud interpretasi dan penyederhanaan data dari hasil kuesioner yang telah disebarkan.

A. Komitmen Profesional (X1)

Tabel 4.5
Data distribusi jawaban responden tentang variabel X1

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden					Total (%)
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Perjanjian yang saya buat dikontrak kerja, akan saya laksanakan sebaik mungkin.	67 (%)	31 (%)	2 (%)	-	-	80 (100)
2	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.	57 (%)	34 (%)	7 (%)	2 (%)	-	80 (100)
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan saya.	61 (%)	32 (%)	7 (%)	-	-	80 (100)
4	Uang bukanlah tujuan utama saya, melainkan rasa cinta saya pada pekerjaan.	67 (%)	24 (%)	9 (%)	-	-	80 (100)
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.	60 (%)	36 (%)	4 (%)	-	-	80 (100)
6	Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang terbaik dan bernilai pahala disisi Allah Swt.	52 (%)	47 (%)	1 (%)	-	-	80 (100)

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan beberapa tanggapan responden terhadap variabel Perilaku Karyawan (X1) :

1. Pernyataan pertama yaitu perjanjian yang saya buat di kontrak kerja, akan saya laksanakan sebaik mungkin, 67% yang menjawab sangat setuju, 31% yang menjawab setuju, dan 2% menjawab kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pernyataan kedua yaitu saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan, 57% yang menjawab sangat setuju, 34% yang menjawab setuju, dan 7% menjawab kurang

setuju, 2% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3. Pernyataan ketiga yaitu saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan saya, 67% yang menjawab sangat setuju, 24% yang menjawab setuju, 9% menjawab kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pernyataan keempat yaitu uang bukanlah tujuan utama saya melainkan rasa cinta saya pada pekerjaan, 67% yang menjawab sangat setuju, 24% yang menjawab setuju, 9% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Pernyataan kelima yaitu saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, 60% yang menjawab sangat setuju, 36% yang menjawab setuju, 4%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
6. Pernyataan keenam yaitu Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapat-kan hasil yang terbaik dan bernilai pahala disisi Allah Swt., 52% yang menjawab sangat setuju, 47% yang menjawab setuju, 1% yang menjawab kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

B. Amanah Dalam Bekerja (X2)

Tabel 4.6
Data distribusi jawaban responden tentang variabel X2

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden					Total (%)
		SS		KS	TS	STS	
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun tidak diawasi atasan	61 (%)	32 (%)	7 (%)	-	-	80 (100)
8	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya, akan saya jaga sebaik mungkin sebagai pertanggung jawaban di akhirat nanti.	43 (%)	50 (%)	6 (%)	1 (%)	-	80 (100)
9	Salah satu alasan saya tetap bekerja diperusahaan ini, karena saya percaya loyalitas itu penting dan merupakan kewajiban saya.	41 (%)	46 (%)	13 (%)	-	-	80 (100)
10	Saya memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	47 (%)	35 (%)	16 (%)	2 (%)	-	80 (100)

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan beberapa tanggapan responden terhadap variabel Perilaku Karyawan (X2) :

1. Pernyataan ketujuh yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun tidak diawasi atasan, 61% yang menjawab sangat setuju, 32% yang menjawab setuju, 7% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pernyataan kedelapan yaitu tanggung jawab yang diberikan kepada saya, akan saya jaga sebaik mungkin sebagai pertanggung jawaban di akhirat nanti, 43% yang menjawab sangat setuju, 50% yang menjawab setuju, 6% yang menjawab kurang setuju, 1% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

3. Pernyataan kesembilan salah satu alasan saya tetap bekerja diperusahaan ini, karena saya percaya loyalitas itu penting dan merupakan kewajiban saya, 41% yang menjawab sangat setuju, 46% yang menjawab setuju, 13% yang menjawab kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pernyataan kesepuluh yaitu saya memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, 47% yang menjawab sangat setuju, 35% yang menjawab setuju, 16% yang menjawab kurang setuju, 2% yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

C. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Data distribusi jawaban responden tentang variabel Y

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden					Total (%)
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	54 (%)	44 (%)	2 (%)	-	-	80 (100)
12	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan	39 (%)	55 (%)	5 (%)	1 (%)	-	80 (100)
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja	64 (%)	34 (%)	2 (%)	-	-	80 (100)
14	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil produktivitas	46 (%)	45 (%)	7 (%)	2 (%)	-	80 (100)
15	Pimpinan mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi target	53 (%)	38 (%)	9 (%)	-	-	80 (100)
16	Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas	55 (%)	38 (%)	7 (%)	-	-	80 (100)
17	Saya merasa kurang bersemangat, ketika mendapat tugas tambahan dari pimpinan	16 (%)	34 (%)	48 (%)	2 (%)	-	80 (100)
18	Saya sangat antusias untuk mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan	45 (%)	50 (%)	5 (%)	-	-	80 (100)
19	Pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja saya	54 (%)	44 (%)	2 (%)	-	-	80 (100)
20	Mutu pekerjaan saya perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan	52 (%)	42 (%)	5 (%)	-	-	80 (100)
21	Mutu pekerjaan sangat penting, karena dapat meningkatkan eksistensi perusahaan.	52 (%)	42 (%)	4 (%)	2 (%)	-	80 (100)
22	Efisiensi kerja tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja	55 (%)	42 (%)	3 (%)	-	-	80 (100)
23	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.	54 (%)	44 (%)	2 (%)	-	-	80 (100)

Sumber : Kuesioner (Angket), data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan beberapa tanggapan responden terhadap variabel Produktivits Kerja (Y) :

1. Pernyataan kesebelas yaitu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, 54% yang menjawab sangat setuju, 44% yang menjawab setuju, 2% yang menjawab kurang setuju , dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pernyataan kedua belas yaitu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, 39% yang menjawab sangat setuju, 55% yang menjawab setuju, 5% yang menjawab kurang setuju, 1% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Pernyataan ketiga belas yaitu Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja, 64% yang menjawab sangat setuju, 34% yang menjawab setuju, 2% yang menjawab kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pernyataan keempat belas yaitu motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil produktivitas, 46% yang menjawab sangat setuju, 45% yang menjawab setuju, 7% yang menjawab kurang setuju, 2% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Pernyataan kelima belas yaitu pimpinan mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi target, 53% yang menjawab sangat setuju, 38% yang

menjawab setuju, 9% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

6. Pernyataan keenam belas yaitu Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas, 55% yang menjawab sangat setuju, 38% yang menjawab setuju, 7% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju sangat tidak setuju.
7. Pernyataan ketujuh belas yaitu saya merasa kurang bersemangat, ketika mendapat tugas tambahan dari pimpinan, 16% yang menjawab sangat setuju, 34% yang menjawab setuju, 48% yang menjawab kurang setuju, 2% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Pernyataan kedelapan belas yaitu saya sangat antusias untuk mengikuti pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan, fasilitas, dan perlengkapan kerja, 45% yang menjawab sangat setuju, 50% yang menjawab setuju, 5% yang menjawab kurang setuju tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
9. Pernyataan kesembilan belas yaitu pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja saya, 54% yang menjawab sangat setuju, 44% yang menjawab setuju, 2% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
10. Pernyataan kedua puluh yaitu mutu pekerjaan saya perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan, 52% yang menjawab sangat setuju, 42% yang menjawab setuju, 5% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

11. Pernyataan kedua puluh satu yaitu mutu pekerjaan sangat penting, karena dapat meningkatkan eksistensi perusahaan, 52% yang menjawab sangat setuju, 42% yang menjawab setuju, 4% yang menjawab kurang setuju, 2% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Pernyataan kedua puluh dua yaitu efisiensi kerja tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja, 55% yang menjawab sangat setuju, 42% yang menjawab setuju, 3% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
13. Pernyataan keduapuluh tiga yaitu saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan, fasilitas, dan perlengkapan kerja, 54% yang menjawab sangat setuju, 44% yang menjawab setuju, 2% yang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel item-total statistik dan pada

kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (5%).

Dikatakan valid jika nilai *corrected item-Total Correlation* $> r_{\text{tabel}} = 0,1852$.

Adapun perhitungan validitas dan reliabilitas variabel X dan Y dengan program *spss v.21* adalah sebagai berikut :

a. Variabel Komitmen Profesional (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1p1	22,76	3,171	,490	,554
X1p2	22,95	3,137	,277	,637
X1p3	22,79	3,385	,349	,601
X1p4	22,84	3,049	,364	,596
X1p5	22,86	3,386	,280	,625
X1p6	22,93	3,083	,505	,545

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,637	6

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dengan program *SPSS 21* maka validitas dan reliabilitas variabel independen (X1) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Validitas kuesioner Variabel X1

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,490	0,1852	Valid
2	0,277	0,1852	Valid
3	0,349	0,1852	Valid
4	0,364	0,1852	Valid
5	0,280	0,1852	Valid
6	0,505	0,1852	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

Tabel tersebut menggambarkan bahwa semua pernyataan dari kuesioner variabel Komitmen Profesional (X1) Valid

b. Variabel Amanah Dalam Bekerja (X2)

Tabel 4.10
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X2p1	12,91	2,334	,376	,535	
X2p2	13,13	2,313	,338	,560	
X2p3	13,18	2,247	,348	,553	
X2p4	13,18	1,817	,468	,454	

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,600	4

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dengan program SPSS 21 maka validitas dan reliabilitas variabel independen yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Validitas kuesioner Variabel X2

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,376	0,1852	Valid
2	0,338	0,1852	Valid
3	0,348	0,1852	Valid
4	0,468	0,1852	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

Tabel tersebut menggambarkan bahwa semua pernyataan dari kuesioner variabel Amanah Dalam Bekerja (X2) Valid

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	52,71	15,473	,571	,762
p2	52,91	15,094	,566	,760
p3	52,61	16,012	,451	,772
p4	52,88	15,706	,347	,782
p5	52,80	16,187	,299	,786
p6	52,75	16,443	,272	,788
p7	53,58	15,260	,403	,777
p8	52,83	16,121	,379	,778
p9	52,71	15,473	,571	,762
p10	52,75	15,709	,464	,770
p11	52,76	16,031	,357	,780
p12	52,70	15,934	,458	,771
p13	52,71	16,309	,369	,778

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	13

Berdasarkan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dengan program SPSS 21, maka validitas dan reliabilitas variabel independen yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Validitas Kuesioner Variabel Y

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Keterangan
11	0,571	0,1852	Valid
12	0,566	0,1852	Valid
13	0,451	0,1852	Valid
14	0,347	0,1852	Valid
15	0,299	0,1852	Valid
16	0,272	0,1852	Valid
17	0,403	0,1852	Valid
18	0,379	0,1852	Valid
19	0,571	0,1852	Valid
20	0,464	0,1852	Valid
21	0,357	0,1852	Valid
22	0,458	0,1852	Valid
23	0,369	0,1852	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

Tabel di atas tersebut menggambarkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel Produktivitas Kerja (Y) valid.

Berdasarkan tabel-tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r_{hitung} ($> 0,1852$), maka tiap pernyataan dikatakan valid.

Selanjutnya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila alat ukur dapat diandalkan lebih lanjut, hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* (α), koefisien cronbach alpha menunjukkan sejauh mana konsistensi responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,637	Reliabel
X2	0,600	Reliabel
Y	0,788	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Koefisien cronbach alpha dikatakan baik jika memiliki nilai $>$ dari 0,60. Tidak ada nilai baku secara statistik untuk menentukan kriteria reliabilitas dari alat ukur, namun beberapa praktisi berpendapat bahwa pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.⁴¹ Tabel di atas menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha $>$ dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dengan kata lain bisa diandalkan atau dipercaya.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data, masing-masing variabel. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21 bagian *Kolmogorov-smirnov*. Ketentuan perhitungan normalitas ini adalah apabila

⁴¹Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, h. 81.

sig. > 0,05 maka data tersebut normal, sebaliknya jika sig.< 0,05 maka data tersebut tidak normal. Adapun hasil perhitungan terhadap data tersebut adalah :

Tabel 4.15
Uji Normalitas Variabel X1, X2 dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37079782
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,892
Asymp. Sig. (2-tailed)		,404

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
Pengaruh komitmen rprofesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja

	Kolmogorov-smirnova			
	Df	Sig.	Taraf Signifikan	Keterangan
Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	80	0.404	0.05	Normal

Sumber : data primer diolah, tahun 2017

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai signifikansi Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,404 (>0,05). Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara yang tinggi diantara variabel bebas. Toleransi mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Toleransi}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan variance inflation factor (VIF) dan tolerance, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Seperti yang tertera pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Profesional	,672	1,487
Amanah dalam bekerja	,672	1,487

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

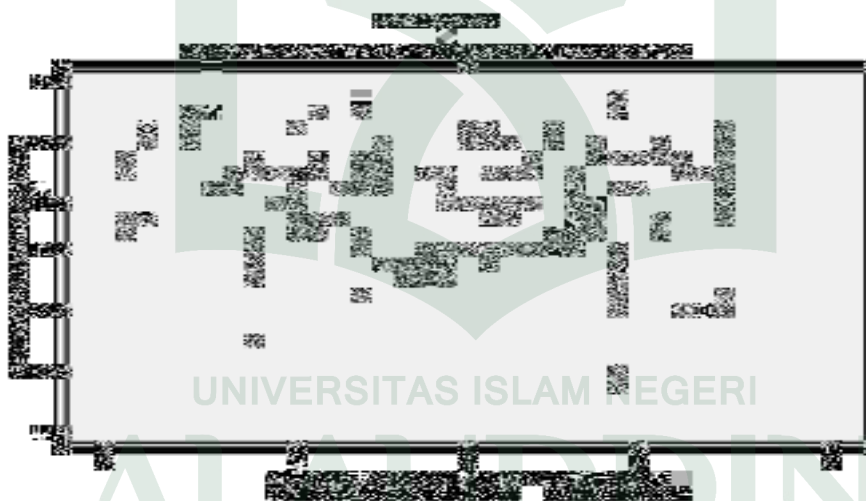
Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10. Maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 4.1 Grafik Scatterplot



Sumber : *Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017*

Dari grafik Scatterplot tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi jumlah peningkatan produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjust R Square*. Sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,361	3,414

a. Predictors: (Constant), Amanah dalam bekerja, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) yang diperoleh sebesar 0,361 atau sama dengan 36,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa amanah dalam bekerja (X1) dan komitmen profesional (X2) memiliki pengaruh kontribusi hanya sebesar 36,1% terhadap Tingkat produktivitas kerja (Y) dan sisanya 63,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

6. Uji Statistik F

Uji statistik F atau uji signifikan simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F

mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau propabilitas kesalahan kurang dari 5% ($sig < 0,05$). Untuk lebih jelas dapat dilihat hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil uji statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544,330	2	272,165	23,347	,000 ^b
	Residual	897,620	77	11,657		
	Total	1441,950	79			

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Amanah dalam bekerja, Komitmen Profesional

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program spss diperoleh F_{hitung} sebesar 23,347 dengan tingkat propabilitas 0,000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,11 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($23,347 > 3,11$) dan juga propabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa komitmen profesional dan amanah dalam bekerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” dapat diterima.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Jordan Bakery di Kabupaten Gowa. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program spss v.21 analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.20 Berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,365	5,171		4,325	,000
1 Komitmen Profesional	,926	,226	,449	4,099	,000
Amanah dalam bekerja	,542	,253	,234	2,137	,036

Sumber : Output SPSS 21, data primer diolah, tahun 2017

Dari hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 4.20 Maka dapat disusun persamaan

$$Y = 22,365 + 0,926X_1 + 0,542X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai constan sebesar 22,365 menunjukkan bahwa ketika variabel komitmen profesional dan amanah dalam bekerja konstan atau tidak berubah maka produktivitas kerja adalah sebesar 22,365
2. Ketika variabel komitmen profesional meningkat sebesar 1% maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,926
3. Ketika variabel amanah dalam bekerja meningkat 1% maka amanah dalam bekerja meningkat sebesar 0,54

8. Uji Signifikan (Uji-t)

Uji parsial ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual mampu menerangkan variabel dependennya. Pada Tabel 4.20 akan dapat kita lihat hasil uji-t tersebut.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Profesional

Dari hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai t hitung 4,099 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta t tabel sebesar 0,1852. Karena nilai signifikan lebih kecil daripada 0,1 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas.

H1 : Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas.

2. Variabel Amanah Dalam Bekerja

Dari hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,137 dengan signifikansi sebesar 0,036 serta t tabel sebesar 0,1852. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,1 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Amanah Dalam Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas.

H2 : Amanah Dalam Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Komitmen Profesional (X_1) dan Amanah Dalam Bekerja (X_2) untuk mengetahui pengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Y) pada PT. Jordan Bakery di Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa diketahui bahwa variabel komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Jordan Bakery di Kabupaten Gowa. Hal itu dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif berikut:

Komitmen Profesional dan Amanah Dalam Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas. Berdasarkan Uji F yang dilakukan menghasilkan bahwa dari nilai F hitung sebesar 23,347 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 3,11 sehingga dari hasil perhitungan tampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari F tabel ($23,347 > 3,11$). Artinya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan kata lain variabel Komitmen Profesional Dan Amanah Dalam Bekerja Terhadap Peningkatan Produktivitas.

Pengaruh masing-masing variabel independen (Komitmen Profesional dan Amanah Dalam Bekerja) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian antara komitmen profesional terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai thitung 4,099 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai beta pada *unstandardized coefficients* variabel komitmen profesional sebesar 0,926 yang artinya bahwa semakin besar komitmen profesional maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan berhubungan dengan penelitian ini, Oleh Imade Hedi Wartana pada tahun 2011 dalam jurnalnya yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada *como shambala estate at begawan giri ubud*” Adapun hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kasturi pada tahun 2014 dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT Sermani Stell Makassar”. Adapun hasil penelitiannya yaitu seleksi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pad PT Sermani Stell Makassar.

Diantara sifat yang ditanamkan islam, di puji Al-Qur’an dan berkonsekuensi pada pahala yang besar adalah setia dan komitmen terhadap perjanjian dan kesepakatan yang telah di buat, maka sebaiknya seorang muslim untuk menjaga hak-hak dan komitmennya terhadap perjanjian kerja.

2. Amanah Dalam Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian antara amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai thitung 2,137 dan tingkat signifikan sebesar 0,036 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai beta pada *unstandarddized coefficients* variabel komitmen profesional sebesar 0,542 yang artinya bahwa semakin besar amanah dalam bekerja maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan berhubungan dengan penelitian ini, Oleh Agus Lukman Fitriyan pada tahun 2011 dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh etika kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan (study pada karyawan bank BNI Syariah cabang semarang)”. Adapun hasil penelitiannya yaitu etika kerja dan motivasi kerja islami terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kusuma pada tahun 2015 dalam jurnalnya yang berjudul “peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi”. Adapun hasil penelitiannya yaitu perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islam terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja islam. Dalam surat al-Mukminun (23) ayat 8 dijelaskan sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Terjemahnya:

“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikul-nya) dan janjinya”.⁴²

Perilaku yang baik dalam islam salah satunya adalah amanah dalam bekerja. Karena pada hakekatnya, pekerjaan yang dilakukannya tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya, maupun secara duniawi dari Allah Swt. Yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukannya.

3. Komitmen Profesional yang paling berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas pada PT Jordan Bakery.

Diantara variabel Komitmen Profesional dan Amanah Dalam Bekerja, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah variabel Komitmen Pofesional, alasannya karena variabel komitmen profesional memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel amanah dalam bekerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel Komitmen Pofesional yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dapat diterima.

Ada nilai plus dari PT. Jordan Bakery seperti memberikan peluang kerja lebih besar kepada warga yang berdomisili di sekitar perusahaan yaitu Kelurahan Bontoramba, memberikan sumbangan setiap hari jumat ke masjid Baitul Quddus Galoggoro dan juga setiap ada acara yang dilakukan oleh kelurahan baik itu berupa dana maupun roti.

⁶²Departemen Agama RI, *Mushaf Fatimah – Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, h.342

Perilaku seseorang sangat berbeda beda apalagi harus mengerjakan pekerjaan dengan tuntutan target, namun perusahaan berhasil menghilangkan sikap egois setiap karyawan untuk bekerja secara tim dan menghasilkan produktivitas sesuai dengan yang di targetkan oleh perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Jordan Bakery dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery di Kabupaten Gowa”, maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen profesional terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi produktivitas karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi amanah dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel komitmen profesional . Hal ini dibuktikan dengan nilai beta variabel komitmen profesional lebih besar dari nilai beta variabel amanah dalam bekerja, atau dapat juga dilihat dari nilai t_{hitung} variabel komitmen profesional lebih besar dari pada nilai t_{hitung} variabel amanah dalam bekerja.

B. Saran

1. PT. Jordan Bakery diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM atau Sumber Daya Manusia berupa pengetahuan tentang perilaku kerja yang baik dan pelatihan-pelatihan agar para karyawan memiliki *skill* yang lebih tinggi lagi dalam kegiatan produksi sehingga dapat menunjang peningkatan produksi.
2. Di harapkan kepada karyawan PT Jordan Bakery untuk dapat melaksanakan sholat 5 waktu secara berjamaah di mushollah, saat tiba waktunya shalat.
3. Peneliti juga berharap kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengikuti perkembangan dan memperbaharui item-item yang dapat digunakan dalam menilai perilaku karyawan..
4. Penelitian ini hanya untuk mengetahui pengaruh perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jordan Bakery. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui kendala/faktor penghambat yang menimbulkan persepsi negative dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Bachtiar, Wardi. *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwa*. Jakarta: Logos. 1997
- Departemen Agama RI. *Mushaf Fatimah Al Quran dan Terjemahan*. Jakarta: PT Insan Media Pustaka. 2013
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2016
- Fathoni, Abdul Rahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Fitriyan, Agus Lukman. "pengaruh etika kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan (study pada karyawan bank BNI Syariah cabang semarang)". Semarang: Fakultas Syariah. 2011
- Ghozali. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip. 2013
- Kasturi. "pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Sermani Stell Makassar". Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. 2014
- Komang Ardana dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Kusumawati, Diah Eka. "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Modera". *Jurnal. Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. Vol.2 N0.1, 2015)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rasda Karya. 2001
- Pendidikan, Islam. *Perilaku Terpuji*, <http://pendidikandiri.blogspot.co.id/2012/02/perilaku-terpuji.html>, 18 Februari 2017
- Priyatno, Duwi. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media. 2013
- Putra, Sujudi Ragil. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta". Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta. 2006.

- Ruslan, Rusady. *Metode Penelitian Publik Relation Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press. 2003
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta: Andi OFFset. 2005
- Saebani , Bani Ahmad. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. Ed.I. 2008
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Retika Aditama. 2016
-, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju. 2001
- Singodimejo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Smmas. 2000
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003
- Siregar, Syofian. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan spss*. Jakarta : PT Prenadamedia Group, 2013
- Subana dkk. *Statistik Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2000
- Subkhi, Akhmal dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prestasi Pasta Karya. 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 1999
-, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Supranto. *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta. 1997
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009
- Tranggono dkk, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*: vol.15, No.1 Maret 2008)
- Umam, Khaerul. *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010
- Umar .Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Depok: PT RajaGrafindo Persada 2014

Wartana, I Made."Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Como Shambala Estate Giri Ubud Bali., *Jurnal. Perhotelan Dan Pariwisata*. Vol. 1. 2011

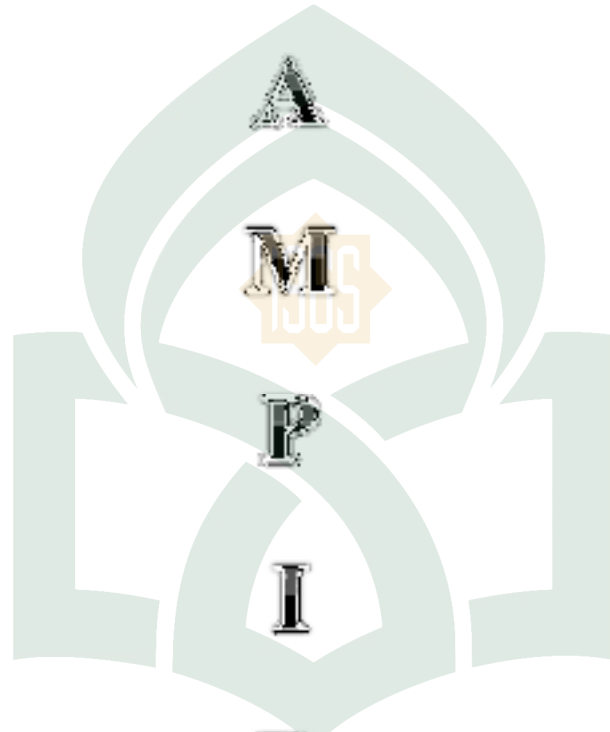
Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015

Wikipedia. *SumberDayaManusia* https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia, 13 Februari 2017

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian bangunan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.



L



A

M
S

P

I

R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

A

M A K A S S A R

N

LAMPIRAN : DOKUMENTASI PENELITI & RESPONDEN



Gambar 1.1
Dokumentasi peneliti dan responden



Gambar 1.2
Dokumentasi peneliti dan responde



Gambar 1.3
Dokumentasi peneliti dan responden



Gambar 1.4
Dokumentasi peneliti dan responden

LAMPIRAN : HASIL OUTPUT SPSS V.21

a. Variabel Komitmen Profesional (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1p1	22,76	3,171	,490	,554
X1p2	22,95	3,137	,277	,637
X1p3	22,79	3,385	,349	,601
X1p4	22,84	3,049	,364	,596
X1p5	22,86	3,386	,280	,625
X1p6	22,93	3,083	,505	,545

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,637	6

b. Variabel Amanah Dalam Bekerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2p1	12,91	2,334	,376	,535
X2p2	13,13	2,313	,338	,560
X2p3	13,18	2,247	,348	,553
X2p4	13,18	1,817	,468	,454

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	4

c. Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pernyataan_11	52,7125	15,473	,571	,762
pernyataan_12	52,9125	15,094	,566	,760
pernyataan_13	52,6125	16,013	,451	,772
pernyataan_14	52,8750	15,706	,347	,782
pernyataan_15	52,8000	16,187	,299	,786
pernyataan_16	52,7500	16,443	,272	,788
pernyataan_17	53,5750	15,260	,403	,777
pernyataan_18	52,8250	16,121	,379	,778
pernyataan_19	52,7125	15,473	,571	,762
pernyataan_20	52,7500	15,709	,464	,770
pernyataan_21	52,7625	16,031	,357	,780
pernyataan_22	52,7000	15,934	,458	,771
pernyataan_23	52,7125	16,309	,369	,778

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37079782
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,054
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,892
Asymp. Sig. (2-tailed)		,404

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Profesional	,672	1,487
Amanah dalam bekerja	,672	1,487

Uji Heteroskedastisitas



Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,360	,352	3,440

a. Predictors: (Constant), perilaku karyawan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficientsa

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22,365	5,171		
1 Komitmen Profesional	,926	,226	,449	4,099	,000
Amanah dalam bekerja	,542	,253	,234	2,137	,036

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,361	3,414

a. Predictors: (Constant), Amanah dalam bekerja, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	544,330	2	272,165	23,347	,000 ^b
Residual	897,620	77	11,657		
Total	1441,950	79			

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Amanah dalam bekerja, Komitmen Profesional



KUESIONER

No. Responden :

Kepada

Responden Yth,

Saya Sri Reski Andiyuni Asiari selaku mahasiswi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang sedang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery., saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar.

A. Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Isilah data biodata dengan benar
2. Setiap pertanyaan terdiri atas 5 jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
3. Jawaban pertanyaan dituliskan dengan memberi tanda X (silang) pada salah satu jawaban yang anda jawab.
4. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi pendapatan ataupun pekerjaan
5. Terimakasih atas kerjasama dan kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.
Untuk kerjasamanya peneliti mengucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini :
 - a. 20-25 tahun
 - b. 25-30 tahun
 - c. 30-35 tahun
 - d. >40 tahun
3. Tingkat Pendidikan akhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA

- d. S1
 - e. >S1
4. Penghasilan Perbulan :
- a. Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
 - b. Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
 - c. Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
 - d. Rp 2.000.000 – Rp. 2.500.000
 - e. > Rp. 2.500.000

C. Kuesioner

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Komitmen Profesional

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen dalam perjanjian kerja						
1	Perjanjian yang saya buat di kontrak kerja, akan saya laksanakan sebaik mungkin.					
2	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.					
Profesional dalam bekerja						
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan saya.					
4	Uang bukanlah tujuan utama saya, melainkan rasa cinta saya pada pekerjaan.					
Bekerja secara sungguh-sungguh						
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.					

6	Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang terbaik dan bernilai pahala disisi Allah Swt.					
---	---	--	--	--	--	--

Amanah Dalam Bekerja

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Amanah dan bertanggung jawab						
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun tidak diawasi atasan					
8	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya, akan saya jaga sebaik mungkin sebagai pertanggung jawaban di akhirat nanti.					
Loyalitas dalam bekerja						
9	Salah satu alasan saya tetap bekerja diperusahaan ini, karena saya percaya loyalitas itu penting dan merupakan kewajiban saya.					
10	Saya memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
12	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja					

14	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil produktivitas					
15	Pimpinan mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi target					
Semangat kerja						
16	Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas					
17	Saya merasa kurang bersemangat, ketika mendapat tugas tambahan dari pimpinan.					
Pengembangan diri						
18	Saya sangat antusias untuk mengikuti pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan					
19	Pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja saya					
Mutu						
20	Mutu pekerjaan saya perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan					
21	Mutu pekerjaan sangat penting , karena dapat meningkatkan eksistensi perusahaan.					
Efisiensi						
22	Efisiensi kerja tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja					
23	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.					

KUESIONER

No. Responden :

Kepada

Responden Yth,

Saya Sri Reski Andiyuni Asiari selaku mahasiswi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang sedang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Jordan Bakery., saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar.

A. Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Isilah data biodata dengan benar
2. Setiap pertanyaan terdiri atas 5 jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
3. Jawaban pertanyaan dituliskan dengan memberi tanda X (silang) pada salah satu jawaban yang anda jawab.
4. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi pendapatan ataupun pekerjaan
5. Terimakasih atas kerjasama dan kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.
Untuk kerjasamanya peneliti mengucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini :
 - a. 20-25 tahun
 - b. 25-30 tahun
 - c. 30-35 tahun
 - d. >40 tahun
3. Tingkat Pendidikan akhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA

- d. S1
 - e. >S1
4. Penghasilan Perbulan :
- a. Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
 - b. Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
 - c. Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
 - d. Rp 2.000.000 – Rp. 2.500.000
 - e. > Rp. 2.500.000

C. Kuesioner

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS= Sangat Tidak Setuju

Komitmen Profesional

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen dalam perjanjian kerja						
1	Perjanjian yang saya buat di kontrak kerja, akan saya laksanakan sebaik mungkin.					
2	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.					
Profesional dalam bekerja						
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan saya.					
4	Uang bukanlah tujuan utama saya, melainkan rasa cinta saya pada pekerjaan.					
Bekerja secara sungguh-sungguh						
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.					

6	Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang terbaik dan bernilai pahala disisi Allah Swt.					
---	---	--	--	--	--	--

Amanah Dalam Bekerja

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Amanah dan bertanggung jawab						
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun tidak diawasi atasan					
8	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya, akan saya jaga sebaik mungkin sebagai pertanggung jawaban di akhirat nanti.					
Loyalitas dalam bekerja						
9	Salah satu alasan saya tetap bekerja diperusahaan ini, karena saya percaya loyalitas itu penting dan merupakan kewajiban saya.					
10	Saya memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Pertanyaan				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
12	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja					

14	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil produktivitas					
15	Pimpinan mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi target					
Semangat kerja						
16	Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas					
17	Saya merasa kurang bersemangat, ketika mendapat tugas tambahan dari pimpinan.					
Pengembangan diri						
18	Saya sangat antusias untuk mengikuti pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan					
19	Pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja saya					
Mutu						
20	Mutu pekerjaan saya perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan					
21	Mutu pekerjaan sangat penting , karena dapat meningkatkan eksistensi perusahaan.					
Efisiensi						
22	Efisiensi kerja tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja					
23	Saya selalu memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.					

komitmen profesional							amanah dalam bekerja									
NO	1	2	3	4	5	6	jumlah	7	8	9	10	jumlah	11	12	13	14
1	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	18	5	4	5	4
3	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	19	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	17	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
6	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	16	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	5	18	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	14	4	4	4	4
9	4	5	4	4	5	5	27	3	3	4	3	13	4	4	5	4
10	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	17	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	16	5	5	5	5
12	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	5	4
13	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	3	15	4	4	5	4
14	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	5	16	5	5	5	5
15	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	4	15	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	17	4	5	5	5
17	5	5	4	5	4	4	27	4	3	4	3	14	4	4	4	4
18	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	5	5	5	5
21	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	5	17	4	5	5	5
22	4	3	4	3	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	3
23	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	2	13	4	4	4	5
24	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	17	5	4	4	4
25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	4	4	5	4
26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	19	5	5	4	5
27	5	5	5	5	3	4	27	5	5	4	5	19	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	17	4	5	4	5
29	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	5	19	3	3	5	5
30	5	4	4	3	5	4	25	4	4	5	4	17	4	5	5	3
31	5	3	4	5	5	4	26	4	5	4	3	16	5	4	5	4
32	4	5	5	3	5	4	26	5	3	5	4	17	5	4	5	4
33	4	5	5	4	3	5	26	5	4	3	5	17	5	4	5	4
34	3	4	5	4	5	3	24	5	4	4	3	16	5	4	5	4
35	4	5	4	3	5	4	25	4	3	5	4	16	4	3	5	4
36	4	4	5	3	5	4	25	5	4	5	4	18	5	4	4	5
37	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	17	5	4	5	3
38	5	3	5	4	5	5	27	5	4	5	4	18	5	4	3	5
39	4	4	3	4	5	4	24	3	5	5	3	16	5	4	3	5
40	5	3	5	5	4	5	27	5	4	4	3	16	4	4	5	5
41	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	3	15	4	5	4	4
42	4	5	5	3	5	4	26	5	4	3	5	17	5	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	19	5	4	5	4
45	4	5	5	5	5	4	28	5	5	3	3	16	5	5	5	4
46	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5
47	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	3	16	5	5	4	4
48	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	18	5	5	5	4

49	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	5	19	4	4	4	5
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
51	4	2	5	5	4	5	25	5	2	4	5	16	5	2	4	1
52	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	5	5
53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	5
54	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	14	4	4	4	5
55	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	5	5
56	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	5	19	4	4	5	5
57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5
59	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	18	4	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	5	5	5	4
63	5	5	4	5	5	5	29	4	4	3	4	15	5	5	5	5
64	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	4	4	4	4
65	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4
66	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	5	5	5	5
68	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	17	4	3	5	3
70	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	17	4	4	5	4
71	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	5	5	5	4
72	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	5	18	4	3	4	4
73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	5	5
74	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	18	4	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	4	4	4	3
76	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	4
77	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	3
79	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5
80	5	3	4	5	5	4	26	4	5	4	4	17	3	4	4	4

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

peningkatan produktivitas kerja										identitas responden			
15	16	17	18	19	20	21	22	23	jumlah	1	2	3	4
5	5	3	5	4	4	4	4	4	56	2	2	3	4
5	4	3	4	5	5	4	5	4	57	2	1	3	4
5	5	3	4	5	5	5	5	4	59	2	1	3	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	58	2	2	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	62	2	3	1	4
5	5	3	4	5	4	4	4	5	59	2	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	57	2	1	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	50	2	1	3	4
5	5	3	4	4	4	5	4	3	54	2	1	3	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	62	2	2	3	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	60	2	2	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	57	2	2	3	4
4	5	3	5	4	4	5	4	5	56	2	3	3	4
5	4	3	4	5	5	5	5	5	61	2	3	3	4
5	4	3	5	4	4	5	4	4	54	2	3	2	4
5	4	3	4	4	5	4	3	5	56	2	3	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	5	53	2	2	3	4
4	5	3	4	4	4	4	4	5	53	2	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	53	2	2	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	62	2	2	3	4
4	5	3	4	4	3	5	4	4	55	2	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	51	1	2	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	56	2	3	3	4
4	4	3	4	5	4	4	4	5	54	2	3	3	4
5	4	3	5	4	5	5	5	5	58	2	1	3	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5	62	2	3	3	4
5	4	3	5	5	4	5	5	4	57	1	2	3	4
3	5	3	5	4	4	4	4	4	54	2	2	3	5
5	5	3	4	3	4	5	4	4	53	2	2	3	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	59	2	2	3	4
5	5	4	3	5	5	5	5	5	60	2	2	3	5
5	5	4	3	5	5	4	5	4	58	2	2	3	4
5	5	4	4	5	5	3	5	4	58	2	2	3	5
5	4	3	4	5	3	5	5	5	57	2	1	3	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	56	2	3	3	4
3	3	5	4	5	4	5	3	4	54	2	3	3	4
4	5	4	5	5	5	3	5	4	57	2	2	3	4
4	3	5	4	5	3	5	4	4	54	2	2	3	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	58	2	2	3	5
5	4	3	5	4	5	4	4	5	57	2	2	3	4
5	5	3	4	4	5	4	5	4	56	2	2	3	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	61	2	2	3	5
5	5	3	4	4	4	5	4	4	54	2	2	3	5
5	5	3	4	5	5	5	5	5	60	2	3	2	4
3	4	3	4	5	5	5	4	5	57	2	2	3	5
4	3	3	5	5	5	4	4	5	58	2	3	2	5
5	4	3	5	5	4	5	5	5	59	2	1	3	4
5	3	3	4	5	5	5	4	5	58	2	2	3	5

4	3	3	5	4	4	4	4	4	52	2	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2	3	3	5
5	3	2	3	5	4	2	5	5	46	2	3	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	63	1	4	3	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	63	2	3	3	4
3	4	5	4	4	4	4	5	4	54	2	2	3	4
4	5	3	5	5	4	4	5	5	59	2	1	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5	4	58	2	2	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2	4	2	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	62	2	3	3	5
4	4	4	3	4	3	5	5	4	55	2	1	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	64	2	3	3	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	63	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	63	2	2	3	5
3	5	5	4	5	5	5	4	5	61	2	3	3	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	55	2	1	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	50	2	1	3	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	51	2	2	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2	2	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	2	1	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	49	2	1	3	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	53	2	2	3	5
4	5	3	5	5	4	5	5	5	60	2	3	3	4
4	5	3	5	4	4	4	4	4	52	1	1	3	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	55	2	1	3	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	60	2	1	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	53	2	1	3	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	60	2	1	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2	3	3	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	60	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2	2	3	5
5	5	3	4	3	5	3	4	3	50	2	3	3	4

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 854928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Lompoe No. 36 Sanaia, Sungguminaha – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : 577/EB.I/PP.00.9/2017

Sumata, 10 Oktober 2017

Lamp : -

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada,

Yth. Kepala UPT P2T BKPM

Prov. Sulawesi Selatan

Di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : Sri Reski Andiyuni Asri
NIM : 10200113087
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl. Poros Malino Bontoramba

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT. Jordan Bakery di Gowa"

Dengan Dosen pembimbing:
1. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si
2. Emily Nur Saidi, SE., M.EI

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan keranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di PT. Jordan Bakery.

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Wassalam
Dekan

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Terbilang:

1. Ketua UIN Alauddin Makassar Gowa/Gowa
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arap



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 1 5 1 1 0

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14947/S.01P/P2T/10/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bupati Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 5411/EB.UPP.00.9/2017 tanggal 10 Oktober 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SRI RESKI ANDIYUNI A**
Nomor Pokok : 10200113087
Program Studi : Ekonomi Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 63 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH PERILAKU KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MENUKUI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT JORDAN BAKERY DI GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 16 s/d 31 Oktober 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 11 Oktober 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513-199002-1-002

Tembusan Ya
1. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Penerima

SMMP/P2T/11-10-2017



J. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2t.fbkpmd.sulawiprov.go.id> Email : p2t_cobesulsel@yahoo.com
Makassar 90222





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Mesjid Raya No. 30. Telepon. 884637. Sungguminasa - Gowa

Sungguminasa, 12 Oktober 2017

K e p a d a

Nomor: 070/ 1493 /BKB.P/2017

Lamp : -

Perihal : Rekomendasi Penelitian

Yth. Pimpinan PT. Jordan Bakery

Kab. Gowa

Di-

T e m p a t

Berdasarkan Surat Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sul-Sel Nomor: 14947/S.01.P/P2T/10/2017 tanggal 11 Oktober 2017 tentang Rekomendasi Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **SRI RESKI ANDIYUNI A**
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 23 Juni 1994
Jenis kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Poros Malino Bontoramba

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul "**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT JORDAN BAKERY DI GOWA**"

Selama : 16 s/d 31 Oktober 2017

Pengikut : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa;
2. Penelitian/ tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

An. **BUPATI GOWA**
KEPALA BADAN,



DRS. BAHARUDDIN T

Pangkat : Pembina Utama Muda

N.P. 19600124 197911 1 001

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UTN alauddin Makassar ;
3. Yang Bersangkutan ;
4. Peringgal;

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Sri Reski Andiyuni Asiari yang akrab disapa Kiki. Lahir di Ujung Pandang 23 Juni 1994. Yang merupakan anak kedua dari pasangan Masri Asiari Sm.Hk dan Harniati. Sampai saat ini, telah menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN Bontoramba pada tahun 2000 – 2006, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Sungguminasa pada tahun 2006 – 2009, kemudian ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yakni di SMK Keperawatan Pratidina Bhayangkara Makassar pada tahun 2011 – 2012, dan melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi yakni di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada tahun 2013 dengan mengambil jurusan Ekonomi Islam yang kemudian menjadi alumni UIN Alauddin Makassar di tahun 2017.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R