

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Jasa Raharja (Persero)**

Berdasarkan PP No.8 tahun 1965, terhitung sejak 1 Januari 1965 dibentuk sebuah badan hukum baru dengan nama “Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Jasa Raharja”. UU No.33 tahun 1964 tentang Dana Pertanggung Jawaban Kecelakaan Penumpang, yang menyantuni korban kecelakaan penumpang darat, laut dan udara, dan undang-undang No. 34 tahun 1964 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan, yang menyantuni korban kecelakaan lalu lintas akibat tertabrak kendaraan bermotor, kereta api. Penunjuk kan PNAK Jasa Raharja sebagai pengelola kedua Undang-Undang tersebut terhitung sejak 1 Januari 1965.

Untuk menangani tugasnya yang semakin berat, pada tahun 1970, PNAK Jasa Raharja diubah Statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jasa Raharja. Perubahan status ini dituangkan dalam surat keputusan Menkeu RI No. Kep.750/KMK/IV/II/1970 tanggal 18 November 1970, yang merupakan tindak lanjut dikeluarkannya UU No. 9 tahun 1969 tentang Bentuk-Bentuk Badan Usaha Milik Negara.

Pada tahun 1978, berdasarkan PP No.34 tahun 1978 dan melalui SK Menkeu RI No. 523/KMK/013/1989, Jasa Raharja diberi tugas baru.

menerbitkan surat jaminan dalam bentuk perjanjian antara tiga pihak dan kemudian dikembangkan pula usaha Asuransi Aneka.

Mengingat usaha yang ditangani Perum Jasa Raharja semakin bertambah luas, maka pada tahun 1980 berdasarkan PP No. 39 tahun 1980, status Jasa Raharja diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja. Kemudian pendiriannya dikukuhkan dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.49 tahun 1981 tanggal 28 Februari 1981, yang telah beberapa kali diubah dan ditambah terakhir dengan Akta Notaris No. 1 tanggal 1 Agustus 2012 yang dibuat dihadapan Julius Purnawan SH., M.Si., notaris di Jakarta.

Pada tahun 1994, sejalan dengan diterbitkan UU No.2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, terhitung mulai 1 Januari 1994, Jasa Raharja melepaskan usaha nonwajib, perjanjian antara tiga pihak dan kembali menjalankan program asuransi sosial yaitu sebagai pengelola UU. No. 33 dan 34 tahun 1964. Kembali menjalankan tugas pokok, jelas membuat Jasa Raharja makin fokus memberikan pelayanan terbaiknya. Kini Jasa Raharja telah memiliki jaringan kerja yang luas dengan 1 kantor Pusat, 29 Kantor Cabang, 62 Kantor Perwakilan, 63 Kantor Pelayanan Jasa Raharja (KPJR), dan 1.285 Kantor Pelayanan Bersama Samsat yang tersebar di seluruh Ibukota Provinsi dan Kota/Kabupaten.

Sebagai langkah meningkatkan pelayanan, beragam kerja sama dengan para mitra kerja Jasa Raharja juga terus dilakukan, di antaranya Jasa Raharja

melakukan penandatanganan MoU penanganan korban kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang umum dengan Polri (Ditlantas) dan Kementerian Kesehatan dalam hal ini dengan berbagai rumah sakit se-Indonesia. Semangat memberikan pelayanan terbaik inilah yang terus dibangun insan Jasa Raharja.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. Jasa Raharja (Persero)**

- a. Visi PT. Jasa Raharja (Persero) menjadi di perusahaan termuka di bidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
- b. Misi PT. Jasa Raharja (Persero)
  - 1) Bakti kepada Masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
  - 2) Bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara.
  - 3) Bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan perusahaan.

---

<sup>1</sup>Majalah internal PT. Jasa Raharja (persero) Edisi Januari 2017 hlm. 6.

- 4) Bakti kepada Lingkungan, dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

## **B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengambil data.

### **1. Hasil Uji Validitas**

Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (korelasi pearson product moment)* yaitu salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji data dengan SPSS.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Semangat Kerja	1	0,471	0,3550	Valid
	2	0,372	0,3550	Valid
	3	0,567	0,3550	Valid
	4	0,366	0,3550	Valid
	5	0,457	0,3550	Valid
	6	0,529	0,3550	Valid
	7	0,570	0,3550	Valid
	8	0,742	0,3550	Valid
	9	0,466	0,3550	Valid
	10	0,565	0,3550	Valid
Disiplin Kerja	1	0,673	0,3550	Valid
	2	0,466	0,3550	Valid
	3	0,575	0,3550	Valid
	4	0,637	0,3550	Valid
	5	0,549	0,3550	Valid
	6	0,574	0,3550	Valid
Produktivitas Kerja	1	0,820	0,3550	Valid
	2	0,799	0,3550	Valid
	3	0,630	0,3550	Valid
	4	0,634	0,3550	Valid
	5	0,769	0,3550	Valid
	6	0,691	0,3550	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor indikator dengan skor total. Valid tidaknya butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan mengkonsultasikan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  untuk  $df = n-2$ , atau dalam penelitian ini  $df = 31-2 = 29$  dengan tingkat signifikan 5%, diperoleh angka 0,3550. Jika r hasil positif, serta  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir item tersebut valid. Sedangkan jika sebaliknya  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir item

tersebut tidak valid. Dari hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua angka  $r_{\text{hitung}}$  berada diatas  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,3550 yang menunjukkan bahwa semua butir item valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dapat digunakan diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Jika *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$  maka reliabel.<sup>2</sup>

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	11

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

<sup>2</sup>V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.186.

Berdasarkan tabel 4.27 sampai 4.29 diperoleh *Alpha Cronbach's* 0,703 untuk semangat kerja, 0,724 untuk disiplin kerja, dan 0,780 untuk produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan data bersifat reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ .

### C. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan yang peneliti bagikan berjumlah 31. Jumlah kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel. Berikut penjelasan tentang karakteristik responden yaitu:

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.5 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Pria	28	90
2	Wanita	3	10
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa karakteristik responden jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 31 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 3 orang atau 10% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 28 orang atau 90%. Responden yang berjenis kelamin pria lebih

banyak dibandingkan responden berjenis kelamin wanita, karena rata rata mereka bekerja dilapangan dan lebih banyak membutuhkan tenaga pria dibandingkan wanita pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan.

## 2. Usia

Tabel 4.6 Karakteristik Usia Responden

No	Usia	F	%
1	21-30	15	48
2	31-40	7	23
3	41-50	7	23
4	51-60	1	3
5	61-70	1	3
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa responden berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 21-30 tahun yakni sebesar 15 orang atau 48%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan juga mempengaruhi pada usia terhadap produktivitas kerja karyawan.



### 3. Lama Bekerja

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	F	%
1	1-9	22	71
2	10-18	3	10
3	19-27	4	13
4	28-36	2	6
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja karyawan dengan jumlah responden terbesar adalah responden yang lama bekerjanya 1-9 tahun yakni sebesar 22 orang atau 71%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lamanya pekerja dengan bekerja 1-9 tahun ini kebanyakan yang baru direkrut dan masih dalam sistem kontrak kerja. Biasanya karyawan yang baru direkrut ini memiliki gairah atau semangat yang tinggi.

#### D. Penyajian Data dan Analisis Data

Pegumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada masing-masing karyawan muslim yang terdapat di PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan selatan. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 31 buah. Kemudian hasil jawaban kuesioner dirangkum dan dianalisis dengan *software* SPSS 22 *for window*.

Dari data yang diperoleh hasil pembagian kuesioner kepada responden, maka gambaran mengenai pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Penjelasan Indikator Terhadap Variabel Semangat Kerja ( $X_1$ )

#### a. Indikator Absensi yang Tinggi

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat absensi yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Selalu Hadir Setiap Hari Kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	26
2	Setuju	10	32
3	Netral	6	19
4	Tidak Setuju	5	16
5	Sangat Tidak Setuju	2	6
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 10 responden atau 32%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dalam produktivitas kerja karyawan muslim tingkat absensi yang tinggi sangat diperlukan dalam perusahaan. Untuk mengetahui karyawan semangat, dilihat dengan kehadiran karyawan disaat hari kerja.

Tabel 4.9 Masuk Kerja Tepat Pada Waktu

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	15	48
2	Setuju	12	39
3	Netral	2	6
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	3
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban yang tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 15 responden atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan masuk kerja tepat pada waktunya pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan dengan ketepatan waktu akan membuat mereka lebih bersemangat.

b. Indikator Adanya Kegelisahan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator adanya kegelisahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Kerja dengan Santai dari Pada Terburu-buru

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	7	23
2	Setuju	19	61
3	Netral	5	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 19 responden atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kerja dengan santai dibandingkan dengan terburu-buru. Hal itu menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan membuat karyawan menjadi semangat bekerja.

c. Indikator Turunnya Produktivitas Kerja

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator turunnya produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Malas Datang Untuk Bekerja Karena Gaji Tidak Sesuai

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	4	13
2	Setuju	7	23
3	Netral	8	26
4	Tidak Setuju	9	29
5	Sangat Tidak Setuju	3	10
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah tidak setuju dengan jumlah 9 responden atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak setuju malas datang untuk bekerja karena gaji tidak sesuai yang diinginkan karyawan. Bahwa setiap karyawan muslim tidaklah bekerja hanya untuk bekerja asal mendapatkan gaji.

d. Indikator Tuntutan Yang Sering Terjadi

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tuntutan yang sering terjadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Menyelesaikan Pekerjaan dengan Hati-Hati

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	45
2	Setuju	17	55
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, karena itu karyawan perlu adanya kehati-hatian disaat bekerja agar tidak terjadinya kecerobohan.

e. Indikator Tingkat Kerusakan Yang Tinggi

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat kerusakan yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Lingkungan Yang Kurang Nyaman Mempengaruhi Kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	45
2	Setuju	14	45
3	Netral	2	6
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban yang tertinggi adalah sangat setuju dan setuju, karena sama-sama dengan jumlah 14 responden atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden ada setuju dan ada sangat setuju dalam lingkungan yang kurang nyaman mengganggu pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan disekitar kantor PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan aman dan bersih maka karyawan yang bekerja disitu akan merasa tenang nyaman dan damai.

Tabel 4.14 Fasilitas Kantor Yang Nyaman Membuat Karyawan Semangat Bekerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	17	55
2	Setuju	13	42
3	Netral	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan fasilitas kantor yang nyaman akan membuat semangat dalam bekerja dan karyawan akan merasa dihargai jika fasilitas yang mereka dipenuhi. Apabila fasilitas kantor yang kurang nyaman maka karyawan akan kurang dalam bersemangat di saat bekerja membuat karyawan menjadi malas sehingga bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan.

f. Indikator Kebutuhan Rohani

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kebutuhan rohani dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Mengadakan Kegiatan Pengajian

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	11	35
2	Setuju	14	45
3	Netral	5	16
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas menunjukkan jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 14 responden atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan diadakan pengajian karena ini sangat penting dalam kegiatan ini membuat karyawan merasa termotivasi dengan adanya ceramah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan muslim dengan kegiatan islami.

g. Indikator Menciptakan Suasana Santai

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator menciptakan suasana santai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Mengadakan Rekreasi Membuat Karyawan Kembali Bersemangat

No	Alternatif Jawaban	f	%
1	Sangat Setuju	14	45
2	Setuju	10	32
3	Netral	5	16
4	Tidak Setuju	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data dapat diketahui jawaban tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 14 responden atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan mengadakan rekreasi membuat karyawan kembali bersemangat sehingga mengurangi kebosanan dan kepenatan karyawan selama ia bekerja. Adanya kegiatan ini karyawan menjadi bersemangat seperti mereka awal masuk bekerja.

h. Indikator Posisi Yang Tepat

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator posisi yang tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.17 Bekerja Ditempatkan Pada Posisi Yang Tepat

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	12	39
2	Setuju	17	55
3	Netral	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan posisi yang tepat menimbulkan semangat terhadap produktivitas kerja karyawan muslim. Apabila karyawan tidak sesuai dengan posisi yang tepat membuat karyawan tidak sesuai dengan keahliannya.

## 2. Penjelasan Indikator Terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

### a. Indikator Kesejahteraan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kesejahteraan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Bersedia Dikenakan Sanksi

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	4	13
2	Setuju	19	61
3	Netral	5	16
4	Tidak Setuju	3	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 19 responden atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bersedia dikenakan sanksi dengan peraturan yang telah ditetapkan bersama. Adanya kesejahteraan keadaan makmur dan damai sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga kepatuhan mereka dengan peraturan tidak melalaikan dengan adanya aturan.

b. Indikator Ancaman

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ancaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Tidak Keberatan Gaji Dipotong Karena Keterlambatan Datang Bekerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	2	6
2	Setuju	13	42
3	Netral	9	29
4	Tidak Setuju	6	19
5	Sangat Tidak Setuju	1	3
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 13 responden atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak keberatan gaji dipotong jika datang terlambat. Sebenarnya ini ancaman peraturan agar mematuhi serta disiplin bukan untuk menjatuhkan karyawan tetapi untuk menjerakan mereka agar

tidak terlambat lagi dengan datang sesuai jam tepat pada jam kerja datang.

c. Indikator Ketegasan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ketegasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Pimpinan Memperlakukan Karyawan dengan Tegas

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	45
2	Setuju	15	48
3	Netral	1	3
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 15 responden atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju cara pimpinan memperlakukan karyawan dengan tegas karena apabila seorang pemimpin tegas terhadap karyawan akan mematuhi serta dengan pekerjaan yang ia lakukan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan disiplin nya mereka.

d. Indikator Tujuan dan Kemampuan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tujuan dan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 21 Mampu Menyelesaikan Beban Kerja yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	9	29
2	Setuju	18	58
3	Netral	4	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 18 responden atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuannya artinya karyawan cepat dan tanggap, sekalipun belum memiliki pengalaman.

Tabel 4.22 Kejelasan Tujuan yang Membuat Mengerti Melakukan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	26
2	Setuju	19	61
3	Netral	4	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 19 responden atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kejelasan tujuan yang membuat mengerti melakukan pekerjaan bahwa akan menimbulkan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Artinya mereka dengan fokus satu tujuan yaitu untuk meningkatkan perusahaan di dalam persaingan.

e. Indikator Teladan Pimpinan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator teladan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23 Teladan Pimpinan

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	10	32
2	Setuju	16	52
3	Netral	3	10
4	Tidak Setuju	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 16 responden atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan keteladanan pimpinan. Apabila seorang pimpinan teladan maka bawahan akan melakukan begitu juga baik dalam melakukan hal ibadah utamanya bagi karyawan muslim dan mengingatkan kepada bawahannya untuk melakukan ibadah tidak hanya pekerjaan saja yang selalu diingat.

**3. Penjelasan Indikator Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

a. Indikator Pendidikan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24 Pelatihan dan Pengembangan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	10	32
2	Setuju	17	55
3	Netral	4	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju adanya pelatihan dan pengembangan yang pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan, bahwa pelatihan dan pengembangan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan hasil kerja mereka selama bekerja.

b. Indikator Keterampilan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Bekerja dengan Standar Kualitas

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	6	19
2	Setuju	22	71
3	Netral	2	6
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 22 responden atau 71%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bekerja dengan standar kualitas, karyawan yang bekerja secara profesional akan meningkatnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika seorang karyawan bekerja tidak dengan standar kualitas maka menurunnya produktivitas kerja.

c. Indikator Disiplin

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Tepat Waktunya

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	9	29
2	Setuju	17	55
3	Netral	5	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya, pimpinan akan merasa senang jika bawahannya bekerja sesuai dengan prosedurnya. Jika karyawan bekerja sesuai dengan tepat waktunya akan meningkatnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.27 Menunaikan Ibadah Shalat Sebagai Pendorong Hati

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	19	61
2	Setuju	10	32
3	Netral	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 19 responden atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju ibadah shalat lima waktu sebagai pendorong hati karena pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan kebanyakan karyawannya adalah muslim jadi bagi mereka melaksanakan ibadah adalah utama disaat waktunya shalat masuk walaupun pada jam bekerja.

d. Indikator Motivasi

data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.28 Bergairah dan Antusias Untuk Bekerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	26
2	Setuju	17	55
3	Netral	4	13
4	Tidak Setuju	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%



Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 17 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju membuat bergairah dan antusias untuk bekerja karena ini dorongan dari pimpinan untuk bawahannya. Apabila seorang karyawan terlihat kurang bergairah dan antusias disaat bekerja maka pimpinanlah yang utama sebagai pendorong bawahannya hal ini yang dilakukan mereka merasa sangat diperhatikan oleh karyawan.

e. Indikator Gizi dan Kesehatan

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator gizi dan kesehatan ini sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.29 Mengadakan Kegiatan Olahraga

No	Alternatif Jawaban	f	%
1	Sangat Setuju	7	23
2	Setuju	12	39
3	Netral	10	32
4	Tidak Setuju	2	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100%

Sumber: hasil penelitian 2018 (data diolah)

Dari data di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 12 responden atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa kegiatan olahraga yang diadakan satu kali

seminggu hal ini akan meningkatkan. Produktivitas kerja karyawan fisik dan mental ini sangat penting karena memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sebagai persyaratan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji histogram

##### **1) Uji Kolmogorov-Smirnov**

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas dengan menggunakan distribusi data (data yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika  $Sig >$

0,05 maka data distribusi normal dan jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.30 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		31
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.99935414
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.082
	<i>Positive</i>	.081
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

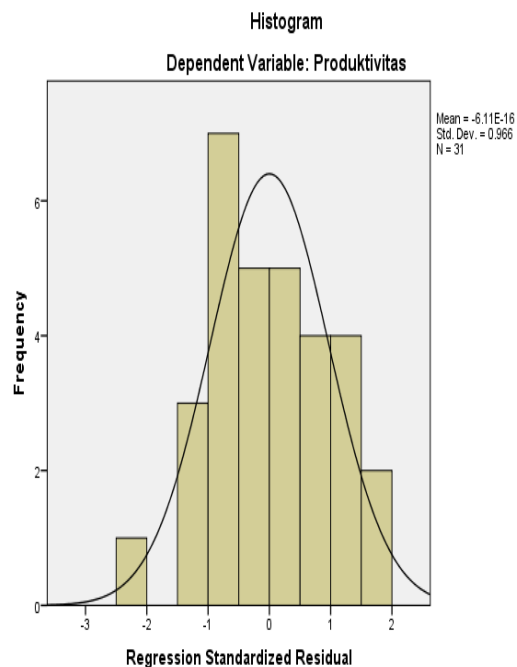
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan rumus Sampel Kolmogorov-Smirnov test dalam tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai sig. Sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Histogram

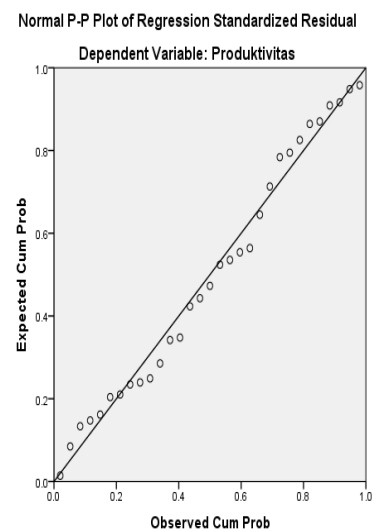
Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam uji ini dapat diketahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak berdasarkan kemencengan grafik, baik ke kiri maupun ke kanan.

Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik hitogram dapat dikenali dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari residulnya.

- a) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b) Sebaliknya ada dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya.



Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)



Gambar 4.2 Hasil Uji p plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, di mana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya gambar 4.2 (P-Plot) terlihat titik-titik mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel.

1) Nilai *Tolerance*

Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,1.

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10. Sedangkan tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolonieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.185	4.055		-.046	.964		
	Semangat	.292	.118	.384	2.479	.019	,623	1,606
	Disiplin	.545	.182	.464	2.991	.006	,623	1,606

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

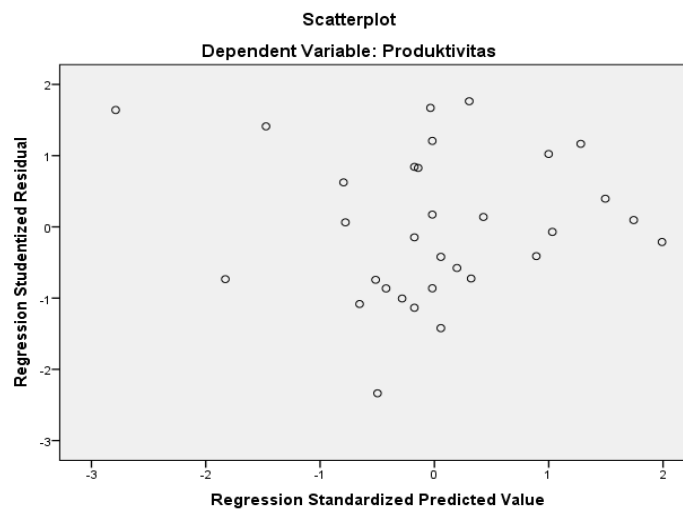
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,623 untuk semangat, dan 0,623 untuk disiplin berarti lebih besar dari 0,10. Sedangkan VIF diperoleh sebesar 1,606 untuk semangat dan 1,606 untuk disiplin berarti lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scaterrplot* dasar analisisnya adalah:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
- 2) Apabila tidak terdapat yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Dilihat dari gambar 4.3 di atas nampak bahwa tidak terdapat yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel semangat ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Semangat

$X_2$  = Disiplin Kerja

Tabel 4.32 Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.185	4.055		-.046	.964
	Semangat	.292	.118	.384	2.479	.019
	Disiplin	.545	.182	.464	2.991	.006

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = -0,185 + 0,292X_1 + 0,545X_2$ .



a. Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -0,185 persamaan regresi linier berganda tersebut memilih nilai negatif yang menyatakan bahwa apabila semangat kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan muslim akan bernilai negatif. Konstanta negatif artinya terjadi penurunan produktivitas kerja sebesar -0,185 kondisi ini timbul karena beban kerja berlebihan terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan sumber daya manusia maka berdampak menurunnya produktivitas kerja.

b. Semangat Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,292 mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja) jika terjadi perubahan semangat kerja sebanyak satu persen maka produktivitas kerja mempengaruhi sebanyak 0,292. Artinya apabila semangat kerja meningkat satu persen maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan sebesar 0,292. Sebaliknya apabila semangat kerja menurun satu persen maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan sebesar 0,292.

c. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,545 mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (produktivitas kerja) jika terjadi perubahan disiplin kerja sebanyak satu persen maka produktivitas kerja mempengaruhi sebanyak 0,545. Artinya apabila disiplin kerja meningkat satu persen maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan sebesar 0,545. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun satu persen maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan sebesar 0,545.

## 6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel semangat kerja dan disiplin kerja maka dilakukan pengujian-pengujian yaitu uji determinasi, uji F (uji simultan) dan uji t (uji signifikan parsial).

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai  $R^2$  Berkisar antara 0 sampai 1, jika  $R^2 = 0$  berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila  $R^2 = 1$  maka ada hubungan antara variasi  $Y$  dan  $X$  atau variasi dari  $Y$  dapat diterangkan oleh  $X$  secara keseluruhan.

Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.551	2.070

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.33 besarnya *adjusted R*<sup>2</sup> adalah 0,551, hal ini berarti 55,1% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel semangat kerja dan disiplin kerja karyawan muslim, sedangkan sisanya (100% - 55,1% = 44,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui variabel semangat kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan muslim maka dilakukan uji F.

Tabel 4.34 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.465	2	83.232	19.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.923	28	4.283		
	Total	286.387	30			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,433 dimana nilai ini lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,33 ( $19,433 > 3,33$ )

dan nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan perumusan hipotesis

I:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Secara bersama-sama faktor semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika dalam pengujian dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel *independent* tidak sama dengan nol, maka variabel *independent* tersebut berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya, jika dalam pengujian tersebut dipastikan bahwa koefisien regresi suatu

variabel *independent* tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.35 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.185	4.055		-.046	.964
Semangat	.292	.118	.384	2.479	.019
Disiplin	.545	.182	.464	2.991	.006

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Tabel 4.35 di atas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel *independen*, yaitu semangat kerja dan disiplin kerja. Diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf nyata 5%,  $df = (k-1) (n-k)$  sebesar 1,699. Berdasarkan hasil uji t di atas, maka ditarik kesimpulan:

Perumusan hipotesis II (semangat kerja):

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara semangat terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

Dari tabel 4.35 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis semangat kerja menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2,479 > t_{\text{tabel}} 1,699$

dengan tingkat signifikansi 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis II (semangat kerja) “semangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim “diterima”.

Perumusan hipotesis II (disiplin kerja):

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

Dari tabel 4.35 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,991 > t_{tabel}$  1,699 dengan tingkat signifikansi 0,006. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis II (disiplin kerja) “disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan muslim “diterima”.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero)

cabang Kalimantan Selatan. Artinya semakin tinggi semangat kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan muslim yang dihasilkan. Penjelasan dari masing-masing secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan secara simultan.

Hasil uji F dalam tabel tersebut menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,433 lebih besar  $F_{tabel}$  3,33 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan tersebut variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan. dikarenakan pada variabel produktivitas kerja beberapa indikator yang menyebabkan berpengaruh yaitu disiplin, motivasi, gizi dan kesehatan. Dari beberapa indikator yang mempengaruhi tersebut pada karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan melakukan kegiatan *spirit of monday* kegiatan ini merupakan acara rutin dalam rangka melakukan analisis dan evaluasi produktivitas karyawan pada setiap hari senin agar karyawan lebih berdisiplin sedangkan memotivasi pihak Jasa Raharja mereka dengan mengadakan kegiatan pengajian yang diadakan 3 bulan sekali agar karyawan muslim tersebut mendapatkan

secara kerohanian seperti mengadakan ceramah untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Bukan hanya itu saja, pihak Jasa Raharja melakukan kegiatan olahraga agar karyawan bekerja dengan tubuh yang sehat dan bugar terhadap jasmani.

2. Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan secara parsial.

Hasil uji t dalam tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dan variabel semangat kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,479 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,699 dengan tingkat signifikansi 0,019 lebih kecil 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan dikarenakan variabel semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan muslim dengan beberapa indikator yang ada yaitu turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, kebutuhan rohani dan menciptakan suasana santai dari indikator-indikator tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan muslim. Pihak Jasa Raharja dengan rutin mengadakan kegiatan *spirit of Monday* menyemangati karyawan karena hari senin itu awal pekerjaan mereka bekerja sehingga melihat pekerjaan banyak beraktivitas menjadi malas.



Hasil uji t tersebut menunjukkan nilai koefisien berniali positif dan variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung}$  2,991 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,699 dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan dikarenakan variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan beberapa indikator kesejahteraan, ketegasan dan teledan pimpinan dari indikator-indikator tersebut mempengaruhi karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan dalam produktivitas kerja. Mereka dengan kesepakatan bersama terhadap aturan yang tertulis apabila keterlambatan datang terus menerus maka gaji yang diperoleh dipotong dan kepala cabang Jasa Raharja telah mengutamakan kepada karyawan dalam hal beribadah melaksanakan shalat berjamaah dimesjid. Karena kantor Jasa Raharja berdekatan tempat dengan Mesjid bagi karyawan yang beragama muslim.

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى  
ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١١٤﴾ فَإِذَا  
قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١١٥﴾

“Hai orang-orang yang beriman apabila diseru untuk menunaikan sembahyang pada hari jumat maka besegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan sembahyang maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>3</sup>

Inilah keseimbangan yang menjadi ciri khas dari *manhaj* islami, yaitu keseimbangan antara tuntutan kehidupan dunia yang terdiri dari pekerjaan, kelelahan, aktivitas, dan usaha dengan proses ruh yang mengasingkan diri dari suasana yang menyibukkan dan melalaikan itu disertai dengan konsentrasi hati dan kemurniannya dalam berpikir. Ia sangat penting bagi kehidupan hati dimana tanpanya hati tidak mungkin memiliki hubungan dan menunaikan beban-beban amanat besar.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1999), hlm.442.

<sup>4</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), hlm.843.